



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ อบต.นากระแซง

อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต. จำนวนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๓

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำล้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง

อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

1. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 และหนังสือที่ว่าการอำเภอเดชอุดม ด่วนที่สุด ที่ อบ 0023.12/ว 591 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำล้าง 3 ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อความคุ้มค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ในแผนอัตรากำล้างกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำล้างข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 เป็นไปอย่างถูกต้อง

1.1 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำล้าง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้การบริหารส่วน ตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ให้อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนากะแซง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

2. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้ สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี ซึ่ง ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบ แบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหา หน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่ จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนด ตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนากะแซง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานกระแซง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานกระแซง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลานกระแซงว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานกระแซง

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานกระแซง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานกระแซง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานกระแซง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลลานกระแซง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองการปกครองส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาที่ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปำเมิง โดยให้สอดคล้องกับแผนต่างๆ ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของกรวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหยุ่นสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในประเทศไทยพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศมียุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนทรัพยากร
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดเหลื่อมล้ำในสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ความมั่นคง
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลใน

สังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
ยุทธศาสตร์ที่ 8 วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ 10 การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี ปี 2560

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
2. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร
4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ 1 วางผังเมืองรองรับการขยายตัวของชุมชน
- แนวทางที่ 2 พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน
- แนวทางที่ 3 พัฒนาระบบชลประทานให้ทั่วถึงและเพียงพอ
- แนวทางที่ 4 ขยายเขตการบริการไฟฟ้า ประปา รองรับการขยายตัวของชุมชน
- แนวทางที่ 5 พัฒนาระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- แนวทางที่ 1 ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจของจังหวัด
 - แนวทางที่ 2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชน
 - แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการป้องกัน ดูแล และรักษาสุขภาพประชาชน
 - แนวทางที่ 4 ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
 - แนวทางที่ 5 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในระดับท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางที่ 1 บูรณาการการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ของทุกภาคส่วน

แนวทางที่ 2 เสริมสร้างองค์ความรู้ประชาธิปไตย สิทธิ หน้าที่และกฎหมาย แก่

ประชาชน

แนวทางที่ 3 ส่งเสริมและบูรณาการระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ

จังหวัด

แนวทางที่ 4 ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยประชาชน

แนวทางที่ 5 ส่งเสริมการรวมกลุ่มภาคประชาชนให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พหุวิทยกรรม และการท่องเที่ยว

- แนวทางที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนให้เกิดแหล่งท่องเที่ยวใหม่
- แนวทางที่ 2 พัฒนาศักยภาพด้านการบริการแก่นักท่องเที่ยว
- แนวทางที่ 3 อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวของส่วนรวม
- แนวทางที่ 4 สร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว
- แนวทางที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการในแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ
- แนวทางที่ 6 ส่งเสริมการลงทุนและการพหุวิทยกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางที่ 1 บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ ดินและน้ำ โดยมีส่วนร่วมของชุมชน
- แนวทางที่ 2 พัฒนาระบบการกำจัดขยะและน้ำเสียให้ถูกสุขลักษณะโดยการมีส่วนร่วม

ของชุมชน

- แนวทางที่ 3 ส่งเสริมให้ชุมชนปลอดภัย

- แนวทางที่ 4 จัดให้มีระบบบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- แนวทางที่ 1 อนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- แนวทางที่ 2 จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้และการอนุรักษ์ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี

และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน

- แนวทางที่ 3 จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ทางวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- แนวทางที่ 1 พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- แนวทางที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- แนวทางที่ 3 พัฒนาเครื่องมือ เครื่องมือ เครื่องจักรกลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- แนวทางที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ของการบริหารส่วนตำบลและการแข่งขัน

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการพัฒนาคนและสังคม

- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ เมืองคนดีมีศีลธรรม เมืองไร้มลพิษ มีชีวิตชีวาเมื่อนำเกษตรก้าวหน้า ปลอดยาเสพติด”

พันธกิจการพัฒนา

1. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

2. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

3. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

4. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

5. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

6. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๗. การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชี้แนะและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.2.1 สำนักงานปลัด อบต.

3.2.2 กองคลัง

3.2.3 กองช่าง

3.2.4 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

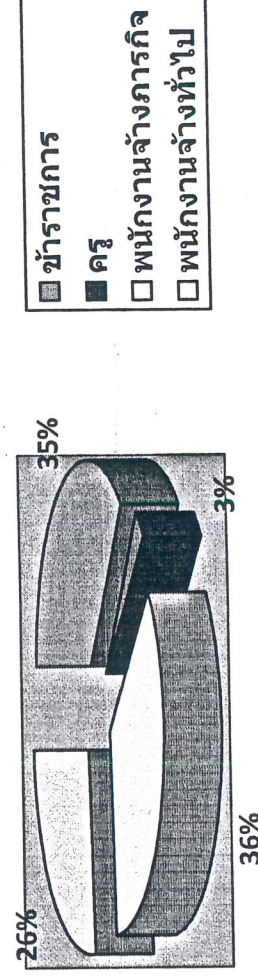
3.3 กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยความสะดวก ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี
- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

สัดส่วนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง



ข้าราชการ จำนวน 14 คน คิดเป็น 35 % ครู จำนวน 1 คน คิดเป็น 3 %
 พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน 10 คน คิดเป็น 26 % พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 คน คิดเป็น 3 %

นักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ไว้ดังนี้

➢ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ลุล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้ กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้ว่าซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

➤ The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนาทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทรัพยากรที่ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

➤ International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนทรัพยากรด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการทำงานตามความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้ให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning

➤ ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอีกด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มเติมศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นกระบวนการที่ต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาเกี่ยวข้องเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

สรุปปริมาณงานทุกส่วนราชการ/กอง ตามโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระเซาง

รหัส	หน่วยงานราชการ/ กอง/ สำนัก	ปริมาณงาน	จำนวน ข้าราชการ	พนักงานครู อปต.	ลูกจ้าง ประจำ	จำนวนพนักงานจ้าง		อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ส่วน เพิ่มขึ้น	หมายเหตุ
กอง/ สำนัก	สำนัก (ตามโครงสร้าง ปัจจุบัน)					ภารกิจ	ทั่วไป			
๐๐	ปลัดและรองปลัด	๑๔๒,๔๑๖	๒	-	-	-	-	๒	-	
๐๑	สำนักงานปลัด อปต.	๑,๕๖๗,๔๐๔	๗	-	-	๗	๔	๑๘	-	
๐๔	กองคลัง	๔๗๑,๑๓๒	๔	-	-	๓	-	๗	-	
๐๕	กองช่าง	๔๑๔,๐๐๐	๒	-	-	๒	-	๔	-	
๐๘	กองการศึกษาฯ	๙๑๐,๘๐๐	๒	๑	-	๒	๖	๑๑	-	
๑๑	กองสวัสดิการสังคม	๒๔๘,๔๐๐	๒	-	-	๑	-	๒	-	

หมายเหตุ ปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน ใน 1 ปี = 1,380 ชั่วโมง/1 ปี หรือ 82,800 นาที/ปี

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.6 การเปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียงกัน

ลำดับที่	ข้อมูล	อปต.นากระเซาง	อปต.ทุ่งเทิง	อปต.ท่าโพธิ์ศรี
๑	งบประมาณตามข้อบัญญัติ (ปี ๒๕๖๐)	๖๑,๔๘๘,๓๐๐	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๖,๗๐๖,๘๐๐
๒	งบประมาณตามแผนอัตรากำลัง (ปี ๒๕๖๐)	๖๑,๔๘๘,๓๐๐	๓๐,๙๗๕,๐๐๐	๓๖,๗๐๖,๘๐๐
	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปี (๒๕๖๐)	๑๑,๓๔๖,๓๗๙.๒๐	๙,๖๐๕,๗๓๖	๑๑,๔๘๗,๗๕๒
๔	ภาระค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	๑๘.๔๕	๓๑.๐๑	๓๑.๕๗
๕	พนักงานส่วนตำบล	๑๕	๒๐	๑๗
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๑๖	๑๑
๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๓	๑๐
๘	จำนวนหมู่บ้านในเขต อปต.	๑๖	๑๕	๑๑
๙	จำนวนประชากร	๑๓,๕๔๘	๘,๒๖๙	๗,๐๐๑
๑๐	ขนาดพื้นที่เขต อปต.	๙๖	๙๙	๖๙
๑๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขต อปต.	๔	๒	๔
๑๒	เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๖๑	๑๐๓	๑๖๖

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

1. ด้านกายภาพ

1.1 ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชน

ตำบลกระแซงในอดีตรับขึ้นกับตำบลเจริญ อำเภอดงหลวง ในปี พ.ศ. 2526 ได้แยกเป็นตำบลกระแซง ปัจจุบันมีหมู่บ้านทั้งหมด 16 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอดงหลวง ห่างจากที่ว่าการอำเภอดงหลวงประมาณ 16 กิโลเมตร และจังหวัดอุบลราชธานี ระยะทางประมาณ 60 กิโลเมตร

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ ลักษณะทั่วไปเป็นที่ราบสูงอุดมสมบูรณ์ เหมาะสำหรับการทำนาและ

การเกษตรอื่นๆ

อาณาเขตติดต่อ	
ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขตตำบลเจริญ
ทิศใต้	ติดต่อกับเขตตำบลทุ่งเทิง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเขตตำบลสมสะอาด
	ตำบลหนองอัม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขตตำบลคำสว่าง

1.3 ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ มี 3 ฤดู

ฤดูร้อน	ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน
ฤดูฝน	ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนมกราคม

1.4 ลักษณะของดิน

ทรัพยากรดิน ดินมีลักษณะเป็นดินร่วนปนทราย ประกอบด้วยทราย 60 % โดยมี

ดินร่วน ๔๐% เหมาะกับการทำการเกษตร

1.5 ลักษณะของแหล่งน้ำ

ลำห้วยไหลผ่าน เช่น ห้วยข้าวสาร ห้วยเพ็ก ห้วยอาราง ลำห้วยส้มโฮง น้ำบาดาลใต้ดิน จุดเจาะน้ำบาดาล

1.6 ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นไม้ยืนต้นแบบป่าโปร่งผสม

2. ด้านการเมือง/การปกครอง

2.1 เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน 16 หมู่บ้าน ประชาชน ร้อยละ 98 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 2 นับถือศาสนาคริสต์

2.2 การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน 16 หมู่บ้าน แบ่ง เขตเลือกตั้งเป็น 17 หน่วยเลือกตั้ง (เนื่องจากหมู่ที่ 7 มีประชากรหนาแน่นได้แบ่งเขตเลือกตั้งเป็น 2 เขต เลือกตั้งเป็น 2 เขต เลือกตั้งใน 1 หมู่บ้าน)

3. ประชากร

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนหมู่บ้านมี 16 หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซงเดิม หมู่บ้าน 16 หมู่บ้าน ประชากรทั้งสิ้น 13,548 คน แยกเป็นชาย 6,792 คน หญิง 6,756 คน โดยแยก พื้นที่การปกครองออกเป็น ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
1	บ้านนากระแซง	281	468	436	904
2	บ้านนากระแซง	283	438	439	877
3	บ้านไทยวัฒนา	435	631	583	1,214
4	บ้านโนนสว่าง	227	399	403	802
5	บ้านหนองเต้	361	557	595	1,152
6	บ้านหม้อทอง	360	509	4,981	1,007
7	บ้านหนองเงิน้อย	497	736	719	1,455
8	บ้านเตย	371	528	571	1,099
9	บ้านดอนกลาง	328	657	674	1,331
10	บ้านหนองไฮ	254	413	442	855
11	บ้านอุดมพัฒนา	206	242	229	471
12	บ้านคำประเสริฐ	87	208	191	399
13	บ้านนากระแซง	245	414	401	815
14	บ้านไร่ศรีสุข	152	221	200	421
15	บ้านป่าติ้ว	80	151	131	282
16	บ้านนากระแซง	124	220	244	464
	รวม	4,291	6,792	6,756	13,548

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 13,548 คน แยกเป็นชาย 6,792 คน หญิง 6,756 คน จำนวนหลังคาเรือน 4,291 หลังคาเรือน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2559)

4. สภาพทางสังคม

4.1 การศึกษา

-โรงเรียนประถมศึกษา 9 แห่ง ดังนี้

ที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน		
		ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านนากระแตง	131	138	269
2	พิชัยศึกษา	56	36	92
3	บ้านโนนสว่าง	18	25	43
4	บ้านหนองแต้	84	66	150
5	บ้านหม้อทอง	38	27	65
6	บ้านหนองเงินน้อย	110	113	223
7	บ้านเตย	147	148	295
8	บ้านดอนกลาง	62	65	127
9	บ้านหนองไฮ	23	33	56

-โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง

ที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน		
		ชาย	หญิง	รวม
1	นากระแตงศึกษา	208	268	476

-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน

ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน		
		ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านหนองเงินน้อย	20	12	32
2	บ้านหนองไฮ	30	29	59
3	บ้านโนนสว่าง	28	37	55
4	บ้านหนองแต้	4	11	15

4.2 สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ตั้งอยู่ในหมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 7) จำนวน 2 แห่ง
- มีบุคลากรทางการแพทย์ประกอบด้วย เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 6 คน
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ 100 %

4.3 อาชญากรรม

4.4 ยาเสพติด

4.5 การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

1. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
2. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
3. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
4. ตั้งโครงการฝึกอาชีพแก่เยาวชน และประชาชนทั่วไป
5. ตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ
6. ตั้งโครงการสานสัมพันธ์ในครอบครัว
7. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

5. ระบบบริการพื้นฐาน

5.1 การคมนาคมขนส่ง

ถนนทางหลวงหมายเลข 24 โซคชัย-เดชอุดม ถนนทางหลวงชนบท นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ยังมีสายย่อยๆ ในพื้นที่อีกหลายสาย

5.2 การไฟฟ้า

ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

5.3 การประปา

การประปาองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ได้มอบหมายคณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้านดำเนินการในส่วนของการประปา สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

5.4 โทรศัพท์

โทรศัพท์สาธารณะ 10 จุด

5.5 ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ประชาชนในพื้นที่ตำบลนากระแซง ได้รับการบริการจากเขตบริการไปรษณีย์อำเภอเดชอุดม มีหอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุม และประชาชนได้รับการบริการ Internet โครงการ Internet ตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง โดยเปิดให้บริการ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ในวัน และเวลาราชการ

6. ระบบเศรษฐกิจ

6.1 การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ประกอบอาชีพหลายอาชีพ เช่น รับราชการ รับจ้างทั่วไป ทำการเกษตร ทำนา ปลูกข้าวโพด ทำไร่อ้อย ค้าขาย ฯลฯ

อาชีพหลัก ได้แก่

1. ทำนา	ประมาณร้อยละ 90	เปอร์เซ็นต์
2. ปลูกทอง	ประมาณร้อยละ 5	เปอร์เซ็นต์
3. ปลูก ข้าวโพด	ประมาณร้อยละ 3	เปอร์เซ็นต์
4. อื่นๆ	ประมาณร้อยละ 2	เปอร์เซ็นต์

6.2 พืชเศรษฐกิจ

1. ข้าว	30,900	ไร่
2. ปอ	310	ไร่
3. ไม้ผล	7,412	ไร่
4. ไม้ยืนต้นอื่นๆ	7,144	ไร่
5. ปลูกพืชผัก, ปลูกทอง	1,506	ไร่
6. พืชที่ทำการเกษตรอื่น	6,842	ไร่

6.3 การประมง

6.4 การปศุสัตว์

ตำบลนากระแซง ประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม
เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค กระบือ สุกร

6.5 การบริการ

หน่วยงานธุรกิจนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปั๊มน้ำมันและก๊าซ	๒	แห่ง
- โรงสี	๔๑	แห่ง

6.6 การท่องเที่ยว

6.7 อุตสาหกรรม

6.8 การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

1. กลุ่มสตรีตัดเย็บผ้าบ้านไทยวัฒนา ม.3 (ตัดเย็บเสื้อผ้า)
2. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการเกษตร ม.5 (จักสาน/ทอเสื่อ/หวด)
3. กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านหม้อทอง ม.6 (แปรรูปข้าวกล้องงอก)
4. กลุ่มแม่บ้านเพื่อการผลิต ม.7 (ทอผ้าประเจียดและทอเสื่อ)
5. กลุ่มพัฒนาอาชีพสตรี ม.9 (ทอผ้าไหมแพรวม/ทอเสื่อปักนกและสวิง)
6. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ม.10 (ทอเสื่อจากใบเตย)
7. กลุ่มแม่บ้านทอเสื่อหนองไฮ ม.11 (ทอเสื่อจากใบเตย)

- 8. กลุ่มพัฒนาอาชีพสตรี ม.13 (ทอผ้าชิ้น)
- 9. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการเกษตร ม.16 (ผลิตทอเสื้อก/หวด)

6.8 แร่งงาน

· แร่งงานส่วนใหญ่จะใช้แร่งงานจากท้องถิ่นหลังจากเสร็จสิ้นการเก็บเกี่ยวข้าวในปี

7. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

7.1 การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

- วัด	14 แห่ง
- ที่พักสงฆ์	6 แห่ง
- โบสถ์	1 แห่ง

7.2 ประเพณีและงานประจำปี

ฮิต 12 ได้แก่

เดือนอ้าย (เดือนเจียง) บุญข้าวกรรม	เดือนยี่ – บุญคูณลาน
เดือนสาม-บุญข้าวจี	เดือนสี่-บุญเหวส
เดือนห้า-บุญสงกรานต์	เดือนหก-บุญบั้งไฟ
เดือนเจ็ด-บุญช่าอะ	เดือนแปด-บุญเข้าพรรษา
เดือนเก้า-บุญข้าวประดับดิน	เดือนสิบ-บุญข้าวสาก
เดือนสิบเอ็ด-บุญออกพรรษา	เดือนสิบสอง-บุญกฐิน
คองสิบสี่	
คองสิบสี่แบบที่ 1	กล่าวถึงผู้เกี่ยวข้องกับครอบครัวในสังคมตลอดจนผู้ที่มี

หน้าที่ปกครองบ้านเมือง

คองสิบสี่แบบที่ 2 กล่าวถึงหลักการที่พระมหากษัตริย์ทรงปฏิบัติในการปกครองบ้านเมืองและข้อที่ประชาชนควรปฏิบัติต่อพระมหากษัตริย์ และจารีตประเพณีที่พึงปฏิบัติที่บ้านเมืองสงบสุข

คองสิบสี่แบบที่ 3 กล่าวถึงธรรมที่พระราชทานซึ่งยึดถือปฏิบัติ และเน้นหนักไปประชาชนปฏิบัติตามจารีตประเพณี และข้อที่คนในครอบครัวพึงปฏิบัติต่อกัน

คองสิบสี่แบบที่ 4 กล่าวถึงไปแนวทางการยึดบ้านคลองเมือง คือการดำเนินการปกครองบ้านเมืองเพื่อให้บ้านเมืองอยู่เป็นสุขและปฏิบัติตามประเพณี

คองสิบสี่สำหรับพระสงฆ์

คองสิบสี่สำหรับนักปกครอง

คองสิบสี่สำหรับประชาชน

7.3 ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาอีสาน

7.4 สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญประจำตำบล

- การทอดผ้ากบฏ การทอดผ้าห่ม การทอดเสื้อ การทำเครื่องจักสาน ประกอบด้วย
 - 1.กลุ่มสตรีตัดเย็บผ้าบ้านไทยวัฒนา ม.3 (ตัดเย็บเสื้อผ้า)
 - 2.กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการเกษตร ม.5 (จักสาน/ทอเสื้อ/หวด)
 - 3.กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านหม้อทอง ม.6 (แปรรูปข้าวกล้องงอก)
 - 4.กลุ่มแม่บ้านเพื่อการผลิต ม.7 (ทอผ้าแพรวาจิตและทอเสื้อ)
 - 5.กลุ่มพัฒนาอาชีพสตรี ม.9 (ทอผ้าไหมพรม/ทอเสื้อปักนกและสรวง)
 - 6.กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ม.10 (ทอเสื้อจากใบเตย)
 - 7.กลุ่มแม่บ้านทอเสื้อหนองไฮ ม.11 (ทอเสื้อจากใบเตย)
 - 8.กลุ่มพัฒนาอาชีพสตรี ม.13 (ทอผ้าชิ้น)
 - 9.กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการเกษตร ม.16 (ผลิตทอเสื้อกอก/หวด)

8. ทรัพยากรธรรมชาติ

8.1 น้ำ

- ฤดูแล้งไม่เพียงพอกับการเกษตรแห้งแล้งจนถึงฤดูฝน
- ลำห้วย เช่น ห้วยข้าวสาร ห้วยเพ็ก ห้วยอาราง ห้วยส้มโฮง

- น้ำบาดาลใต้ดิน มีการขุดเจาะสูบน้ำใต้ดินเพื่อการเกษตร

- น้ำประปา

- น้ำลำห้วย

8.2 ป่าไม้

- ลักษณะเป็นป่าโปร่งไม่มีป่าชุมชน ลักษณะทั่วไปเป็นทุ่งนา

8.3 ภูเขา

- ในพื้นที่ตำบลนากระแจะไม่มีภูเขา

8.4 คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

- คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ไม่มีความสมบูรณ์ของป่าและน้ำเนื่องจากเป็นพื้นที่ราบไม่มีภูเขา

4. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแจะ แบ่งออกได้เป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแจะ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแจะ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแจะ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแจะ ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- 1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

2. ด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

สภาพปัญหา

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- 2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
3. ด้านสาธารณสุข และการอนามัย

สภาพปัญหา

- 3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
 - 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันภัย โรคพิษสุนัขบ้า
- ### 4. ด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

สภาพปัญหา

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- 4.3 แหล่งน้ำตามธรรมชาติไม่สามารถเก็บน้ำไว้ตลอดปี
- 4.4 ปัญหาขาดการจัดระบบชลประทาน
5. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- 5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ
- 5.2 การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- 5.3 ปัญหาการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
6. ด้านปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

- 6.1 ปัญหาการบุกรุกที่ดินสาธารณะ และตัดไม้ทำลายป่าอนุรักษ์
- 6.2 ปัญหาการขาดการส่งเสริมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพทรัพยากรธรรมชาติ
- 6.3 ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการดูแลรักษาทรัพยากรของชาติ
7. ด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพปัญหา

- 7.1 ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- 7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - 1.1 ก่อสร้างและปรับปรุงถนนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี ,สร้างสะพาน คลล.
 - วางท่อระบายน้ำ
 - 1.2 มีโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอและใช้การได้ทุกหมู่บ้าน
 - 1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นและมีไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน
 - 1.4 ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้เพียงพอ
2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - 2.1 ส่งเสริมการผลิตและการตลาด
 - 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - 2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - 2.5 จัดตั้งกลุ่มเกษตรกร หรือกลุ่มอาชีพ
3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 - 3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษากับประชาชน
 - 3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดมูลและนรโรคโรคพิษสุนัข
 - 3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
4. ความต้องการด้านนันทนาการ - นันทนาการเพื่อเกษรา
 - 4.1 ให้มีแหล่งนันทนาการเกษรา และเลี้ยงสัตว์ทุกหมู่บ้าน
 - 4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และจัดหาภาษาชนะเก็บน้ำให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
 - 4.3 ให้ทำการขุดลอกแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ และความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ
 - 5.3 ฟันฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 5.4 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา และลานกีฬาสำหรับประชาชน

6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 ขุดลอกหนองน้ำที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- 6.3 จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน

7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา และกลุ่มอาชีพ อื่นๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- 7.3 จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิก อบต.
- 7.4 ให้ อบต.ทำการประชาสัมพันธ์ภารกิจที่ปฏิบัติให้ประชาชนรับทราบ

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนกระแซง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนกระแซง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนกระแซง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนกระแซง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกระดับของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาดังกล่าวได้ก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนกระแซง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (5) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (6) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (3) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (4) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (5) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- (6) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- (7) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))

- (6) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพำดับและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

6.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
2. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
3. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ
7. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
8. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
9. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

10.การควบคุมอาคาร

- 11.การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- 12.การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- 13.การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
- 14.การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- 15.การพัฒนารายได้ และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
- 16.การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 17.การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

1. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
2. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

5. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
6. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
7. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
8. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
9. การผังเมือง
10. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
11. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
12. การจัดให้มีและควบคุมสุสานฌาปนสถาน
13. การจัดให้มีการและควบคุมการค้าสัตว์
14. การจัดจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
15. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
16. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
17. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการมอบอำนาจกำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนกระแซง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้หรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าจะระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่
2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนกระแซง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง 2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 40 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อใจมากเกินไปคิดว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน 4. มีระเบียบกฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
โอกาส O	ข้อจำกัด T
1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. บางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมในชุมชน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
1. ผู้บริหารต้องถึงถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย 2. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง 3. มีรายได้ในการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน 4. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว 5. มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม 6. มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน 7. มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารจัดการ	๑. ประชากรในพื้นที่มาก ทำให้สภาพปัญหาที่หลากหลาย 2. พื้นที่พัฒนากว้าง อาจพัฒนาได้ไม่ทั่วถึง 3. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น 4. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์กร 5. ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
1. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ 2. กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล 3. การแก้ไขปัญหาคาวยากจนและปัญหาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัดและอำเภอสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล 4. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับการจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	1. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีชัดเจน 2. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล 3. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น 4. ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้สิ่งสำคัญต้องทราบ ประการ 2

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน	6	ชั่วโมง
(08.30 – 16.30 น. – เวลาพักกลางวัน 1 ชม. – เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)		

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230×6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ $(1,380 \times 60)$ 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สำหรับการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของอบต. และเพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (หมายเหตุ : ปริมาณงานในแต่ละตำแหน่งอยู่ท้ายภาคผนวก) ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างราชการ จำนวน 1๔ อัตรา พนักงานครู จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑. โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลได้ตรงกับการกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนด เป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซงพิจารณาเห็นว่าภารกิจนี้มีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานจัดทำแผน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานตรวจสอบภายใน - งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ ๑๓.งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒งานนโยบายและแผน - งานจัดทำแผน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานควบคุมภายใน - งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำแผนป้องกัน - งานควบคุม อปพร. - งานช่วยเหลือสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานเวร-ยาม ๑.๕ งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และงานอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานระเบียบข้อบังคับ - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวก และประสานงาน	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำแผนป้องกัน - งานควบคุม อปพร. - งานช่วยเหลือสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานเวร-ยาม ๑.๕ งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และงานอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานระเบียบข้อบังคับ - งานอำนวยความสะดวก และประสานงาน ๑.๖ งานกิจการสภา - งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต. - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต. ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - บริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมอนามัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้า และค่าปรับ งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้า และค่าปรับ งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบบระบายน้ำ ๓.๓ งานผังเมือง - งานจัดทำผังเมือง - งานรังวัดที่ดินและชี้แนวเขต - งานสำรวจแผนที่	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบบระบายน้ำ ๓.๓ งานผังเมือง - งานจัดทำผังเมือง - งานรังวัดที่ดินและชี้แนวเขต - งานสำรวจแผนที่	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวางแผนและสถิติ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานศูนย์เยาวชน	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวางแผนและสถิติ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์เยาวชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. ส่วนสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสวัสดิการผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ถูกทอดทิ้ง ดูแลให้ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็ก เยาวชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ ภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัว - งานสนับสนุนองค์การสังคม ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี - งานพัฒนาองค์กรสตรีและเครือข่าย - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพหลักสุตรระยะสั้นแบบต่อเนื่องตลอดปี - งานสนับสนุนกลุ่มสตรีแม่บ้าน - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสวัสดิการผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ถูกทอดทิ้ง ดูแลให้ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็ก เยาวชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี - งานพัฒนาองค์กรสตรีและเครือข่าย - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพหลักสุตรระยะสั้นแบบต่อเนื่องตลอดปี - งานสนับสนุนกลุ่มสตรีแม่บ้าน - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๓๓

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลมาวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๖๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๖๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) งานบริหารทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างร้องขอ สด.
๕	นักประชาสัมพันธ์ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างร้องขอ สด.
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกินสุดสัญญา ๑๐ ก.ม. ๒๕๖๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกินสุดสัญญา ๑๐ ก.ม. ๒๕๖๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกินสุดสัญญา ๑๐ ก.ม. ๒๕๖๐
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกินสุดสัญญา ๑๐ ก.ม. ๒๕๖๐
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกินสุดสัญญา ๑๐ ก.ม. ๒๕๖๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ งานนโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกินสุดสัญญา ๑๐ ก.ม. ๒๕๖๐
๑๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกินสุดสัญญา ๑๐ ก.ม. ๒๕๖๐
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกินสุดสัญญา ๑๐ ก.ม. ๒๕๖๐
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกินสุดสัญญา ๑๐ ก.ม. ๒๕๖๐

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ข้างหน้า			๒๖๖๑	๒๖๖๒	๒๖๖๓		
			๒๖๖๑	๒๖๖๒	๒๖๖๓					
๑๙	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ปรับชื่อ เข้าแท่ง ตาม มติ กอปร.อุบล ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ พ.ค. /๒๕๖๐	
๒๐	งานส่งเสริมการเกษตร พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร งานกิจกรรมสภา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สิ้นอายุสัญญา ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐	
๒๑	งานกฎหมายและคดี กองคลัง(๑๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) งานการเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ร้องขอ สด.	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สิ้นอายุสัญญา ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐	
๒๓	งานการบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ร้องขอ สด.	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สิ้นอายุสัญญา ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐	
๒๕	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ร้องขอ สด.	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สิ้นอายุสัญญา ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สิ้นอายุสัญญา ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ช่วง ต้องใช้เวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๖๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๖๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๘	กองช่าง (๐๕๒) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) งานก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สิ้นชุดสัญญา ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐
๒๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยช่างโยธา งานประสมสาธาณูปโภค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	- พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า งานผังเมือง	-	-	-	-	-	-	-	สิ้นชุดสัญญา ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐
	- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘๒)	-	-	-	-	-	-	-	
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานบริหารภารกิจการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สิ้นชุดสัญญา ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไฮ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ครู ศศ.๑ พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนากระแซง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สิ้นชุดสัญญา ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง

๑) ปลัด อบต.นากระแซง มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัด อบต. (บริหารท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๔๙,๗๖๐	๔๙๗,๑๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐

๑) รองปลัด อบต.นากระแซง มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	รองปลัด อบต. (บริหารท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๒๘,๙๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐

๑. สำนักงานปลัด

๑) สำนักงานปลัด อบต.นากระแซง มีอัตราค่าจ้าง ปัจจุบัน จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๘,๙๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒.	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๔.	นักประชาสัมพันธ์ (ชก.)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๔๙,๖๕๐	๕๙๕,๘๐๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐
๖.	เจ้าพนักงานป้องกัน (ชง.)	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๗.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๖,๘๑๐	๒๐๑,๗๒๐	๘๑,๖๐๑	๘๔,๐๐๐	๘,๗๖๐

๑) สำนักงานปลัด อบต.นากระแซง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๘.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์	๑	๑๗,๖๐๐	๒๑๑,๒๐๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐
๙.	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑๗,๙๓๐	๒๑๒,๗๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐
๑๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๙๗๐	๑๒๙,๒๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑๐,๙๒๐	๑๒๘,๖๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๕๕๐	๑๒๖,๖๐๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๑๔.	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๖.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๗.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	-	-	-	-	-
๒	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการปรับปรุงตำแหน่ง ตำแหน่ง อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้น สูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	-	-	-	-	-

๒. กองคลัง

๑) กองคลัง อบรมกระแสมืออัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๑,๕๓๐	๓๑๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๑	๑๐,๗๗๐	๑๒๙,๒๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐

๑) กองคลัง อบต.นากระแจะ มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๐,๖๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๕๕๐	๑๒๖,๖๐๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้
-	-	-	(๑)	(๒)	(๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้
-	-	-	(๑)	(๒)	(๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓	เงินเดือน สูง ระดับ ๖	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้
-	-	-	(๑)	(๒)	(๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.นากระแซง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยความสะดวกถึง ระดับต้น)	๑	๓๑,๕๓๐	๓๑๕,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑๖,๕๙๐	๑๙๘,๙๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๐,๙๒๐	๑๒๘,๖๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้
-	-	-	(๑)	(๒)	(๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้
-	-	-	(๑)	(๒)	(๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑)	เงินเดือน สูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อปท. น.การะแซง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (อำนวยความสะดวกระดับต้น)	๑	๒๙,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑๗,๗๓๐	๒๑๒,๗๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐
๓.	ครู ค.ศ.๑ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๔.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๗,๒๐๐	๒๐๖,๔๐๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐
๕.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๖.	ผู้ดูแลเด็ก	๖	๙,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๐ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕. กองสวัสดิการสังคม

๒) กองสวัสดิการสังคม อปท.นากระแซง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๕,๓๘๐	๓๐๔,๕๖๖	๓๒๐,๘๒๐	๒,๗๖๐	๑๑,๑๖๐
๒.	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๒๕,๗๕๐	๓๐๙,๐๐๐	๘,๕๒๐	๑๐,๔๗๐	๑๒,๐๐๐
๓.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๖,๔๐๐	๑๙๖,๘๐๐	๗,๒๐๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๗,๘๔๕,๓๕๐ บาท	๕๐,๒๓๗,๖๑๗.๕๐ บาท	๕๒,๗๔๙,๔๙๘.๓๘ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%

ក្រុងកោះកុង ២០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២២ ។

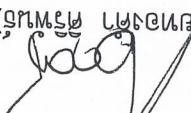
[illegible][illegible]

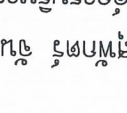
ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបង្ហាញពីការប្រកួតប្រជែងខ្ពស់ ។

ค่าเฉลี่ยประจำปี 2561 = $\frac{11,663,208 \times 100}{47,845,350}$ = 24.38 %

ค่าเฉลี่ยประจำปี 2562 = $\frac{12,036,168 \times 100}{50,237,617.50}$ = 23.96 %

ค่าเฉลี่ยประจำปี 2563 = $\frac{12,419,064 \times 100}{52,749,498.38}$ = 23.54%

(ลงชื่อ)  นายพิเชฐ ชันธนา
 (ลงชื่อ)  นายพิเชฐ ชันธนา
 (ลงชื่อ)  รับรองถูกต้อง

(ลงชื่อ)  นางสาวสุพิศตร จันทะเส
 ผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง

(ลงชื่อ)  นางสาวรุ่งทิพย์ แสนพิชัย
 นายก อบจ.น่าน
 (ลงชื่อ)  ผู้ตรวจ

(ลงชื่อ)  นายธเนศ มานิตย์
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง
 (ลงชื่อ)  ตรวจสอบถูกต้อง

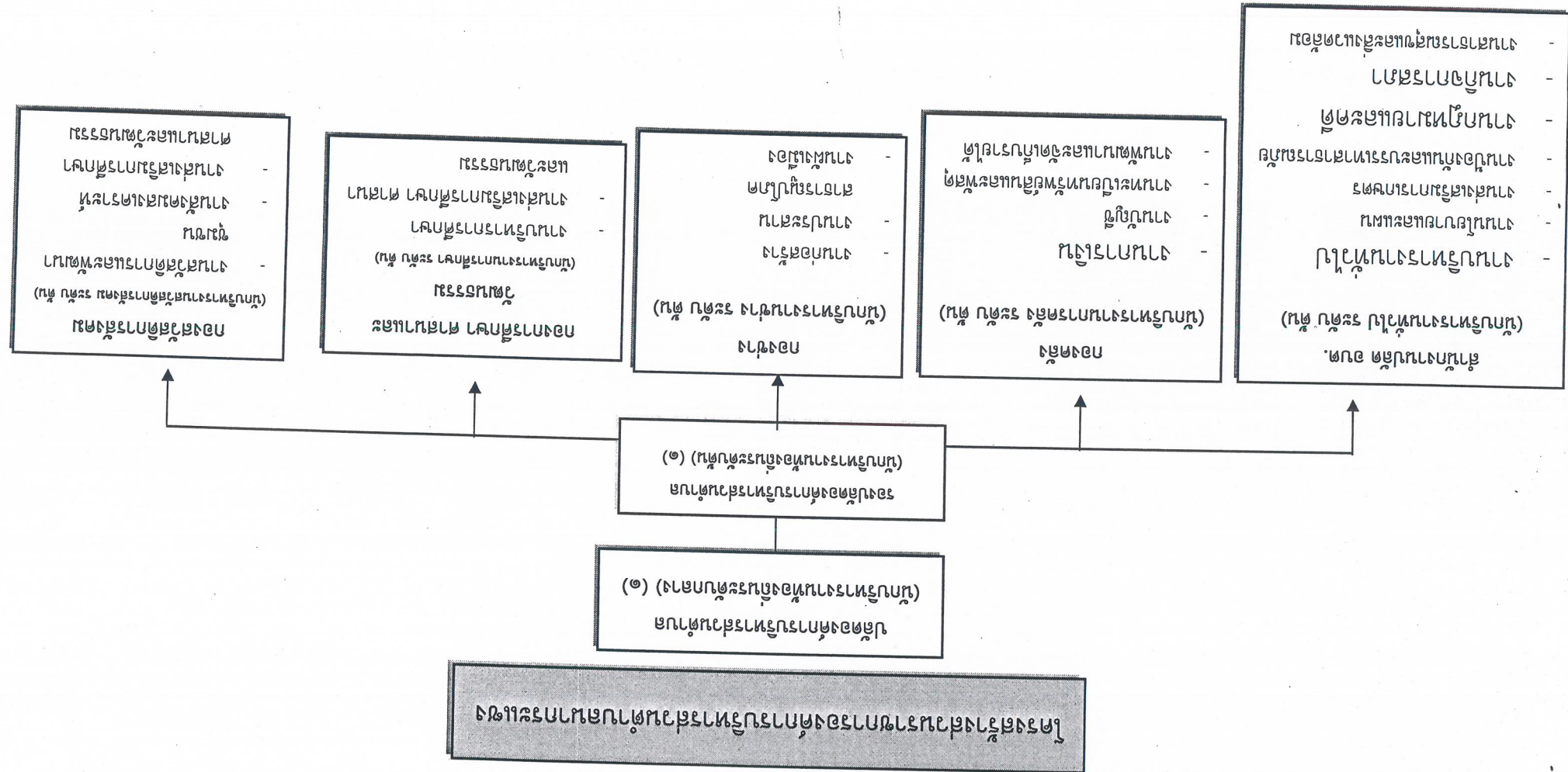
** ตำแหน่งดังกล่าวจะสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศก่อนเท่านั้น

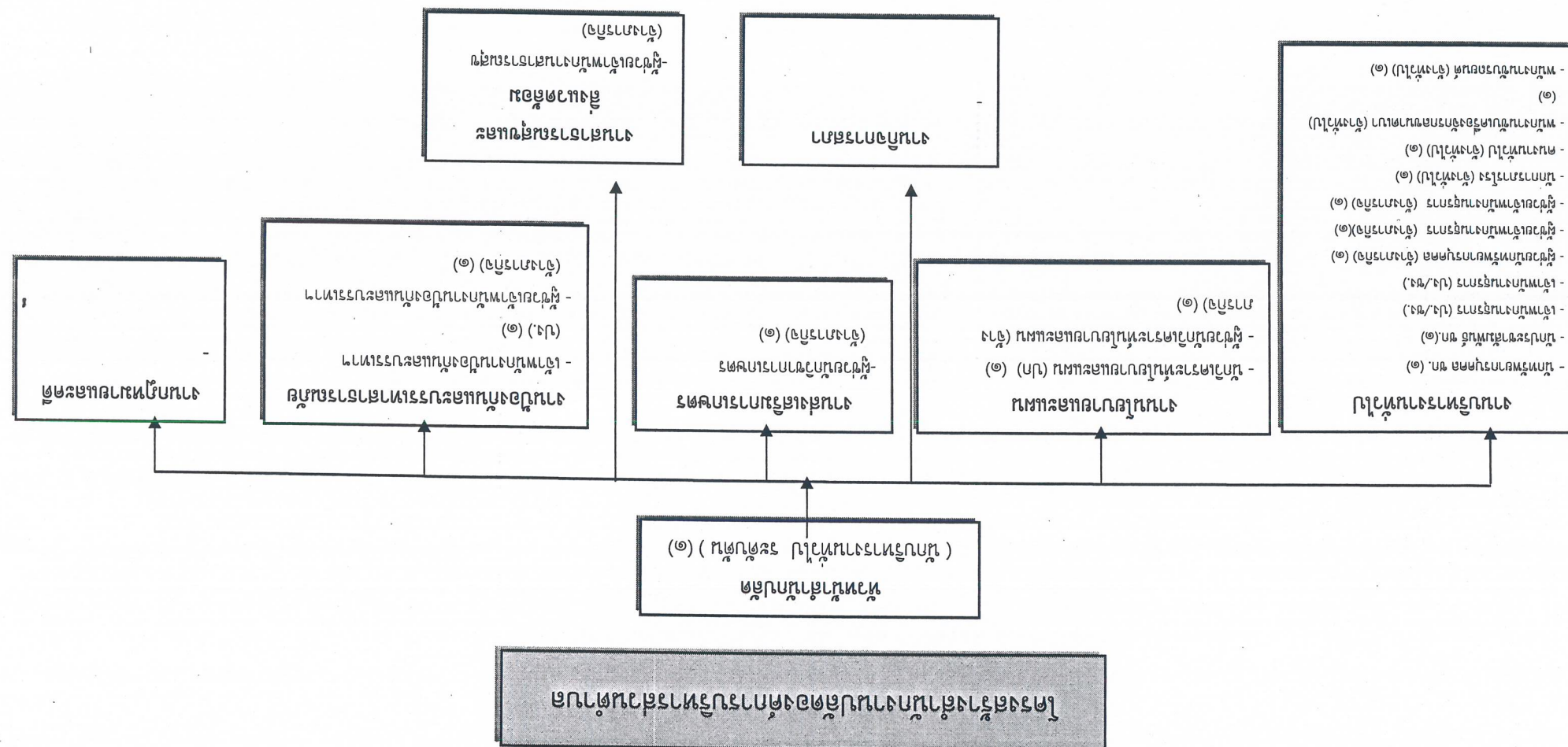
หมายเหตุ : จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560 (61,488,300 บาท)

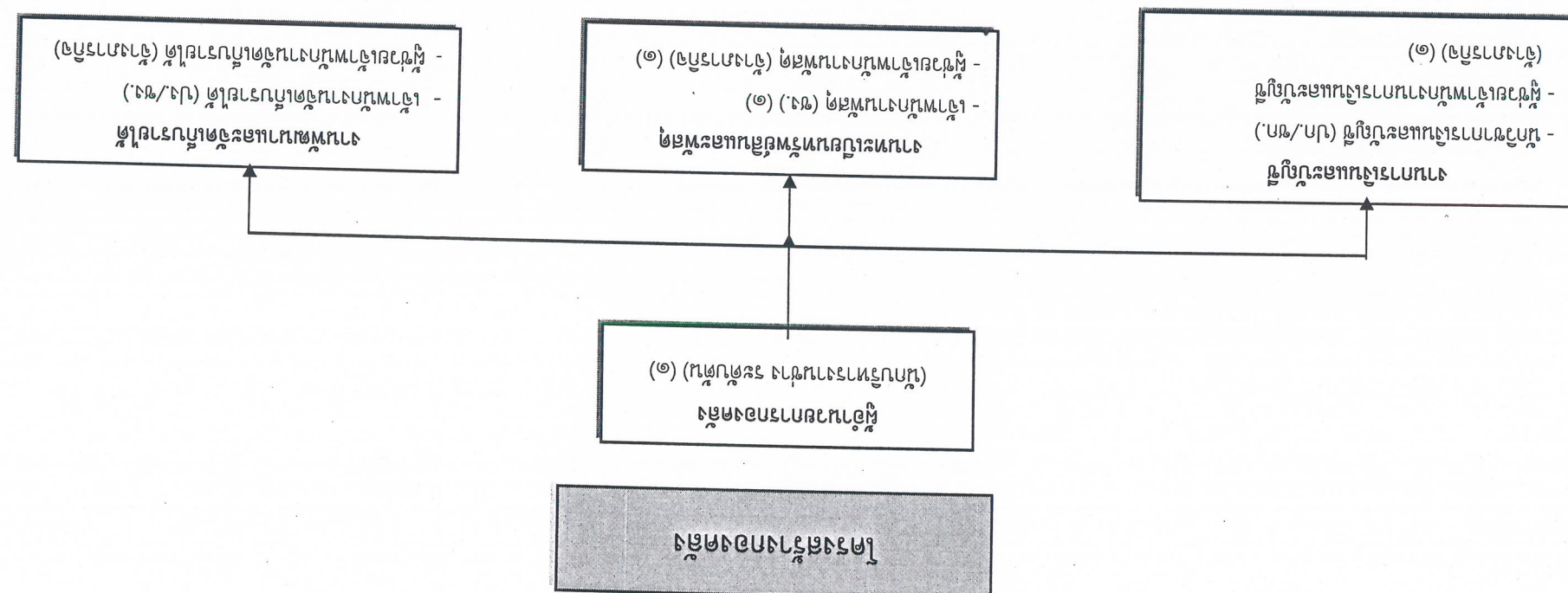
เบญจพงษ์ผู้ช่วย	จำนวน 11,870,040 บาท
เบญจพงษ์พัฒนวิการ	จำนวน 3,528,000 บาท
เบญจพงษ์ผู้ช่วยเขต	จำนวน 120,000 บาท
เบญจพงษ์คุณศรี	จำนวน 243,840 บาท
เบญจพงษ์ผู้ช่วยเขต	จำนวน 159,420 บาท
รวม	15,921,300 บาท

ข้อบัญญัติ พ.ม.2560 61,488,300 - 15,921,300 = 45,567,000

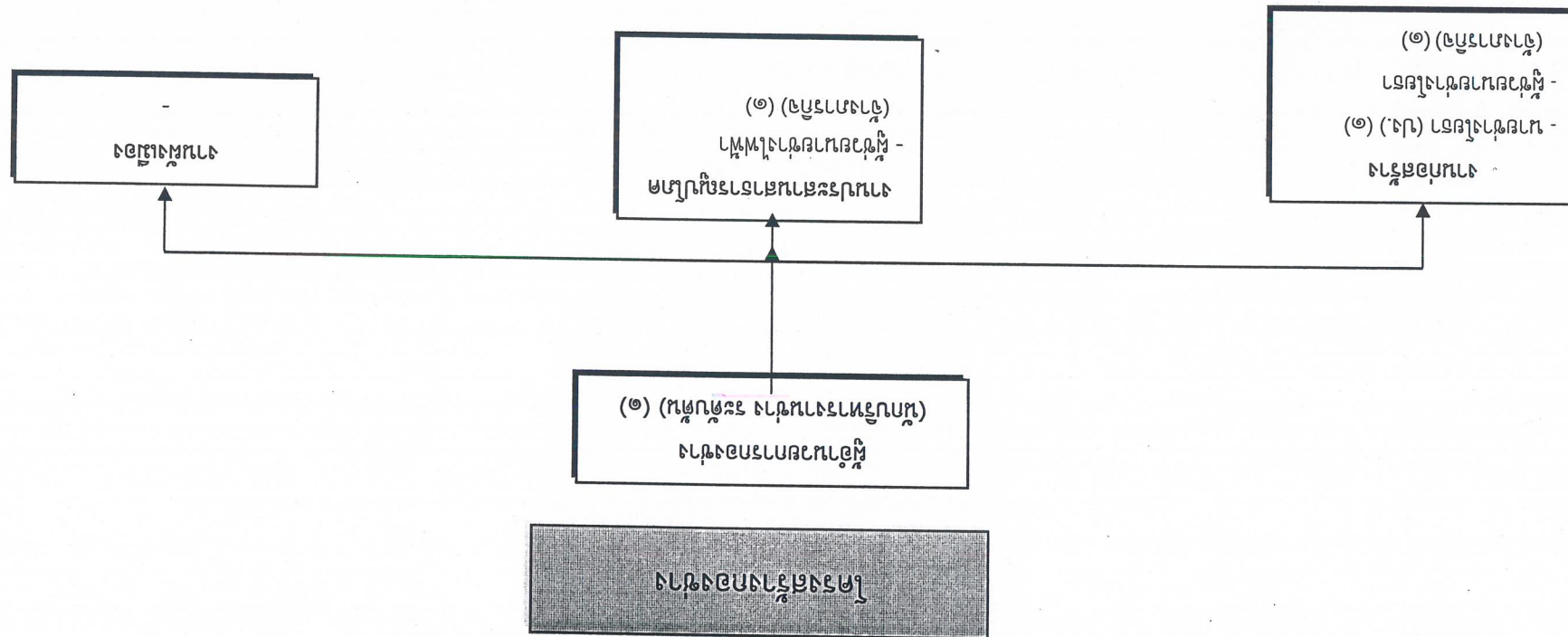
เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 และ 2563 ให้บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2560 จำนวน 45,567,000 = (45,567,000x5%)+45,567,000 = 47,845,350
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2562 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 จำนวน 47,845,350 = (47,845,350x5%)+47,845,350 = 50,237,617.50
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 จำนวน 50,237,617.50 = (50,237,617.50x5%)+50,237,617.50 = 52,749,498.38



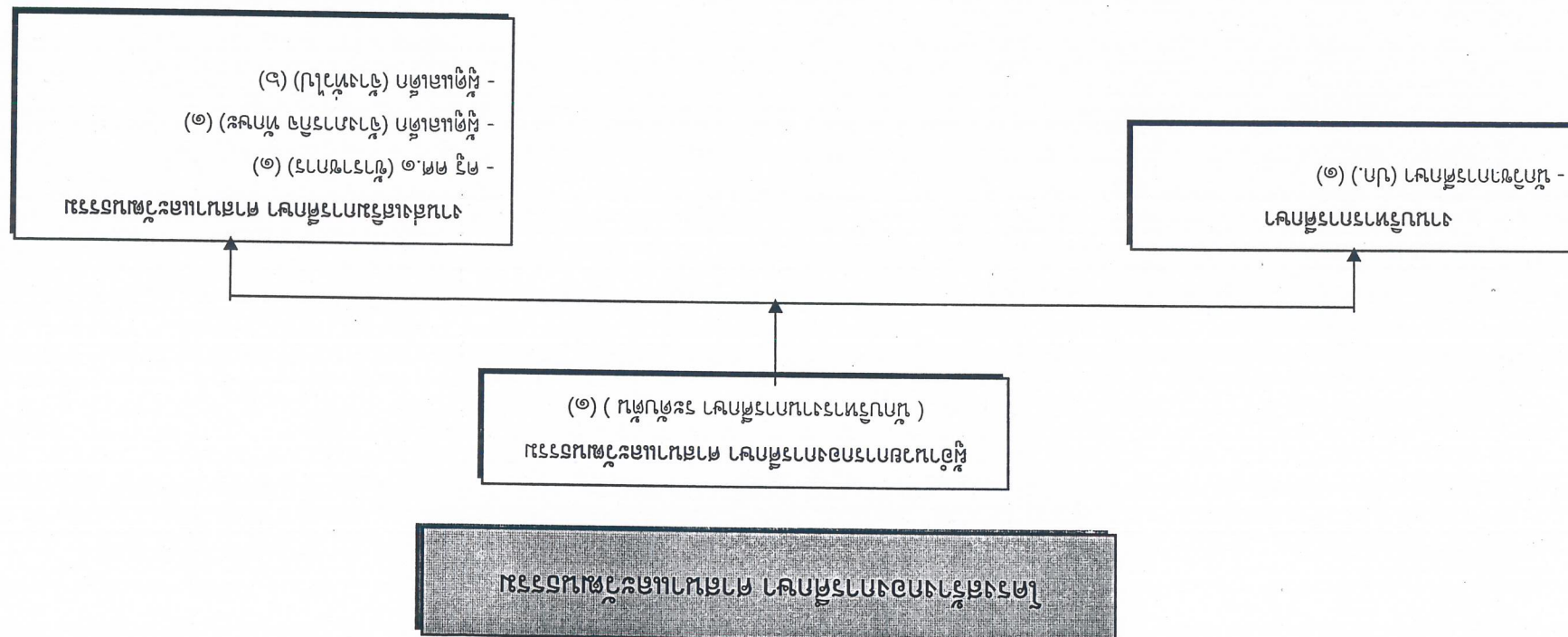
[illegible]

[illegible]

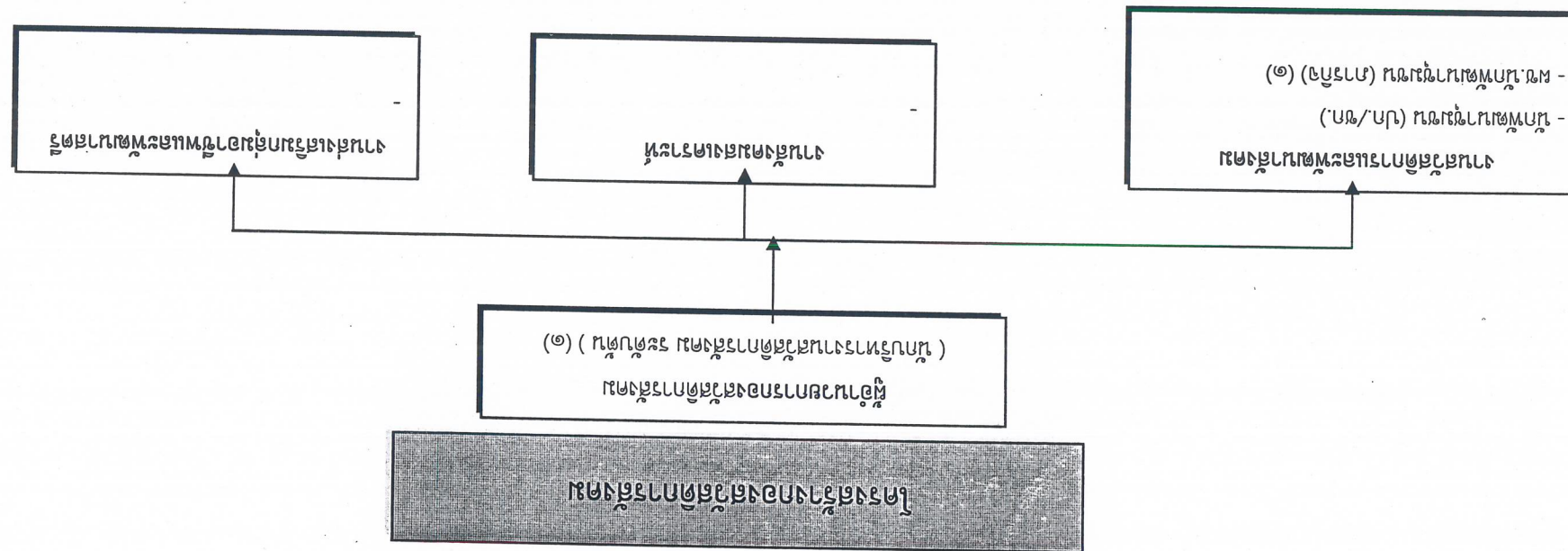
-	១	-	១	-	-	-	-	-	-	-	១	កសិករ
ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ	ប្រជាជនសាមញ្ញ



១	១	-	-	-	-	១	-	-	-	-	១	ក្រសួង
ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច



-	១	-	-	-	-	-	-	-	-	-	១	ក្រសួង
ប្រតិភូស្រុកស្រុក	ប្រតិភូស្រុកស្រុក	ស្រុកស្រុក	ក្រសួង	ក្រសួង	ក្រសួង	ក្រសួង	ក្រសួង	ក្រសួង	ក្រសួង	ក្រសួង	ក្រសួង	ក្រសួង



[illegible][illegible]

ឲ្យប្រកាសដល់ពលរដ្ឋក្នុងតំបន់

មកដល់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលស្រុកស្រែកម្រៃ

[illegible]

០០៣៩ 19/11/2018 18/11/2018	-	-	(៤០x០០០'x) ០០០'x០០១	-	ព្រំប្រទល់ស្រូវស្រែស្រែ	-	-	ព្រំប្រទល់ស្រូវស្រែស្រែ	-	(ស្រូវស្រែ)២៤៤	ស្រូវស្រែ ០១
ស្រូវ ស្រែ	ព្រំប្រទល់ស្រូវ /ស្រូវស្រែស្រែ	ស្រូវស្រែ ស្រែស្រែ	ព្រំប្រទល់ស្រូវ	ស្រូវ	ស្រូវស្រែ	ស្រូវស្រែស្រែស្រែ	ស្រូវ	ស្រូវស្រែ	ស្រូវស្រែស្រែស្រែ	ស្រូវស្រែស្រែស្រែស្រែ	ស្រូវស្រែ
	ព្រំប្រទល់ស្រូវ			ព្រំប្រទល់ស្រែស្រែស្រែស្រែ			ព្រំប្រទល់ស្រូវស្រែស្រែស្រែ				

	-	-	(១២០០១'២១) ០០២'២១៤	បុរ	គេបង្កើនបេតិកភណ្ឌ	២០០-២០២២-២០-២-៤២	បុរ	គេបង្កើនបេតិកភណ្ឌ	២០០-២០២២-២០-២-៤២	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រសួង(ក្រសួង)	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ឈរ
០១២'២១២	០១២'២១២	(១២០០២'២២) ០០០'១២	(១២០០២'២២) ០១២'២១២	ក្រសួង	(គេបង្កើនបេតិកភណ្ឌក្រសួង) គេបង្កើនបេតិកភណ្ឌក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	២០០-២០២២-២០-២-៤២	ក្រសួង	(គេបង្កើនបេតិកភណ្ឌក្រសួង) គេបង្កើនបេតិកភណ្ឌក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	២០០-២០២២-២០-២-៤២	គេបង្កើនបេតិកភណ្ឌក្រសួង(ក្រសួង)	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ឈរ
ក្រសួង	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ក្រសួង	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ក្រសួង	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	គេបង្កើនបេតិកភណ្ឌក្រសួង	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ក្រសួង
	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ			(ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ) ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ			ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ					

ԵՐԵՎԱՆԻ ՄԱՐԶԻ

ԴՅԾԳՈՒՄԸ ՆՅՈՒՆԸ ԵՎ ԼՈՍՍՆՈՒՄԸ

[illegible]

ԸՄՏԼՄՐԼԽՆԼԵՐԼՆՄՈՒ

[illegible]

មូលដ្ឋានអន្តរាគមន៍

ଫଳାଫଳ

០១៦១ 'ឆ'ប ០២ បរិច្ឆេទចុះបញ្ជី	-	-	(គុណ០០០';៦) ០០០'៦០១	-	បង្ហាញនៅទីកន្លែង	-	-	បង្ហាញនៅទីកន្លែង	-	(ស្ថិតិស្ថានភាព) ប្រភេទ	ស្ថិតិស្ថានភាព ប្រភេទស្ថានភាព	០៦
០១៦២ 'ឆ'ប ០២ បរិច្ឆេទចុះបញ្ជី	-	-	(គុណ០០០';៦) ០០០'៦០១	-	បង្ហាញនៅទីកន្លែង	-	-	បង្ហាញនៅទីកន្លែង	-	(ឧបករណ៍) ប្រភេទស្ថានភាព	ប្រភេទស្ថានភាព ប្រភេទស្ថានភាព	១០
០១៦៣ 'ឆ'ប ០២ បរិច្ឆេទចុះបញ្ជី	-	-	(គុណ០០០';៦) ០០០'៦០១	-	បង្ហាញនៅទីកន្លែង	-	-	បង្ហាញនៅទីកន្លែង	-	(ស្ថិតិស្ថានភាព) ប្រភេទ	ស្ថិតិស្ថានភាព ប្រភេទស្ថានភាព	១០
០១៦៤ 'ឆ'ប ០២ បរិច្ឆេទចុះបញ្ជី	-	-	(គុណ០០០';៦) ០០០'៦០១	-	បង្ហាញនៅទីកន្លែង	-	-	បង្ហាញនៅទីកន្លែង	-	(ស្ថិតិស្ថានភាព) ប្រភេទ	ស្ថិតិស្ថានភាព ប្រភេទស្ថានភាព	១០

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

មហាស្ថានបាល

ឆ្នាំសង្គ្រោះ	-	-	-	-	(គណៈ)បង្គោលដី	-	-	បង្គោលដី	-	(ស្ថានភាពបង្គោលដី)	ស្ថានភាពបង្គោលដី	ស្ថានភាពបង្គោលដី
---------------	---	---	---	---	---------------	---	---	----------	---	--------------------	------------------	------------------

[illegible]

ឈ្មោះ ក្រុមហ៊ុន	-	-	(២០០០៧/២០) ០០១'៤០៨	-	សេចក្តីសង្ខេបការងារ	-	-	សេចក្តីសង្ខេបការងារ	-	(សេចក្តីសង្ខេប)៣'៥៦	លេខគណនី	២០
--------------------	---	---	---------------------------	---	---------------------	---	---	---------------------	---	---------------------	---------	----

[illegible][illegible]

ចំណុច រាប ០២ សិរីសោភ័ណ	-	-	(៤២x០០០'ង) ០០០'ង០១	-	បង្គោលថ្មី	-	-	បង្គោលថ្មី	-	(៥ម៉ែត្រx៥ម៉ែត្រ)រាប	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង តាមនេសាទ	១២
ចំណុច រាប ០២ សិរីសោភ័ណ	-	-	(៤២x០០០'ង) ០០០'ង០១	-	បង្គោលថ្មី	-	-	បង្គោលថ្មី	-	(៤.៥ម៉ែត្រx៤.៥ម៉ែត្រ)រាប	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង តាមនេសាទ	១៣

[illegible]

គណៈកម្មាធិការក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของต้นกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซงเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงาน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการเข้ารับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาพและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน

๒๓
การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคคลากรได้รับความรู้และสามารถ
ประยุกต์ใช้ความรู้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมา
ใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ได้ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบรักษาระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ
อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๓. พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่าง
ใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อ
ราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียด
หยาม กตัญญูหรือเมฆะ ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ