



# นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง

อำเภอเดชอุดม

จังหวัดอุบลราชธานี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจดังกล่าว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง

## วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ เมืองคนดีมีศีลธรรม เมืองไร่ลพพิช มีชีวิตชีวาเมื่อนำเกษตรก้าวหน้า ปลอดภัยเสถียร”

## พันธกิจการพัฒนา

1. ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
2. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
3. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
4. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
5. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี
6. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๗. การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชั้นนำและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

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

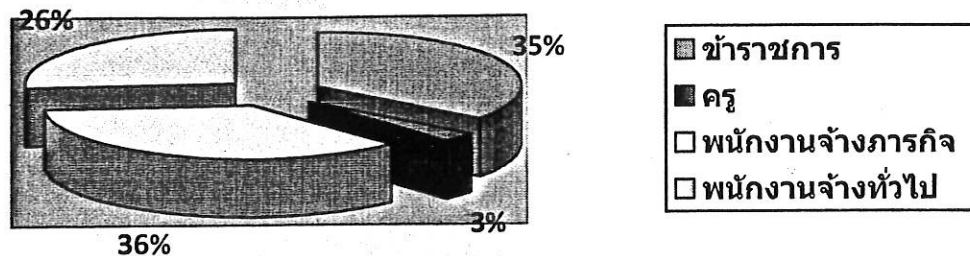
• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจกรรม การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

#### สัดส่วนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง



ข้าราชการ จำนวน 14 คน คิดเป็น 35 %

ครู จำนวน 1 คน คิดเป็น 3 %

พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน 14 คน คิดเป็น 35 %

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 10 คน คิดเป็น 26 %

นักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ไว้ดังนี้

➤ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

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

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

➤ ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุความต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

### สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

#### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

##### 1. ด้านกายภาพ

##### 1.1 ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชน

ตำบลนากระแซงในอดีตขึ้นกับตำบลนาเจริญ อำเภอเดชอุดม ในปี พ.ศ. 2526 ได้แยกเป็น ตำบลนากระแซง ปัจจุบันมีหมู่บ้านทั้งหมด 16 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ตั้งอยู่ทาง ทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอเดชอุดม ห่างจากที่ว่าการอำเภอเดชอุดมประมาณ 16 กิโลเมตร และจังหวัด อุบลราชธานี ระยะทางประมาณ 60 กิโลเมตร

##### 1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ ลักษณะทั่วไปเป็นที่ราบสูงอุดมสมบูรณ์ เหมาะสำหรับการทำนาและ การเกษตรอื่นๆ

##### อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขตตำบลนาเจริญ	อำเภอเดชอุดม
ทิศใต้	ติดต่อกับเขตตำบลทุ่งเทิง	อำเภอเดชอุดม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเขตตำบลสมสะอาด ตำบลหนองอัม	อำเภอเดชอุดม อำเภอทุ่งศรีอุดม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขตตำบลคำสว่าง	อำเภอสำโรง

##### 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 อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซงเต็ม 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	บ้านหนองไต้	361	557	595	1,152
6	บ้านหม้อทอง	360	509	4,981	1,007
7	บ้านหนองเงินฮ้อย	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	บ้านป่าดิว	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	บ้านนากระแซง	131	138	269
2	พิชัยศึกษา	56	36	92
3	บ้านโนนสว่าง	18	25	43
4	บ้านหนองแต้	84	66	150
5	บ้านหม้อทอง	38	27	65
6	บ้านหนองเงินฮ้อย	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	นากระแซงศึกษา	208	268	476

-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน

ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน		
		ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านหนองเงินฮ้อย	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 โชคชัย-เดชอุดม ถนนทางหลวงชนบท นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว ยังมีสายย่อยๆ ในพื้นที่อีกหลายสาย

#### 5.2 การไฟฟ้า

ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

#### 5.3 การประปา

การประปาองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ได้มอบหมายคณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้านดำเนินการในส่วนของกิจการประปา สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

#### 5.4 โทรศัพท์

โทรศัพท์สาธารณะ 10 จุด

#### 5.5 ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ประชาชนในพื้นที่ตำบลนากระแซง ได้รับการบริการจากเขตบริการไปรษณีย์อำเภอเดชอุดม มีหอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุม และประชาชนได้รับการบริการ Internet ฟรีจาก 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. พริก 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

หน่วยงานธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปั้มน้ำมันและก๊าซ	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	(ทอผ้าแพรรชิตและทอเสื่อ)
5. กลุ่มพัฒนาอาชีพสตรี ม.9	(ทอผ้าไหมไหมพรม/ทอเสื่อปิกนิกและสวิง)
6. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ม.10	(ทอเสื่อจากใบเตย)
7. กลุ่มแม่บ้านทอเสื่อหนองไฮ ม.11	(ทอเสื่อจากใบเตย)

- 8. กลุ่มพัฒนาอาชีพสตรี ม.13 (ทอผ้าจีน)
- 9. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการเกษตร ม.16 (ผลิตทอเสื่อกก/หวด)

6.8 แร่งงาน

แร่งงานส่วนใหญ่จะใช้แร่งงานจากท้องถิ่นหลังจากเสร็จสิ้นการเก็บเกี่ยวข้าวนาปี

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 - บุญคุณลาน
- เดือนสาม-บุญข้าวจี เดือนสี่-บุญแมวส
- เดือนห้า-บุญสงกรานต์ เดือนหก-บุญบั้งไฟ
- เดือนเจ็ด-บุญซำชะ เดือนแปด-บุญเข้าพรรษา
- เดือนเก้า-บุญข้าวประดับดิน เดือนสิบ-บุญข้าวสาก
- เดือนสิบเอ็ด-บุญออกพรรษา เดือนสิบสอง-บุญกฐิน

คองสิบสี่

- คองสิบสี่แบบที่ 1 กล่าวถึงผู้เกี่ยวข้องกับครอบครัวในสังคมตลอดจนผู้ที่มีหน้าที่ปกครองบ้านเมือง
- คองสิบสี่แบบที่ 2 กล่าวถึงหลักการที่พระมหากษัตริย์ทรงปฏิบัติในการปกครองบ้านเมืองและข้อที่ประชาชนควรปฏิบัติต่อพระมหากษัตริย์ และจารีตประเพณีที่พึงปฏิบัติให้บ้านเมืองสงบสุข
- คองสิบสี่แบบที่ 3 กล่าวถึงธรรมที่พระราชทานเพื่งยึดถือปฏิบัติ และเน้นหนักไปประชาชนปฏิบัติตามจารีตประเพณี และข้อที่คนในครอบครัวพึงปฏิบัติต่อกัน
- คองสิบสี่แบบที่ 4 กล่าวถึงไปแนวทางฮิตบ้านคลองเมือง คือการดำเนินการปกครองบ้านเมืองเพื่อให้บ้านเมืองอยู่เป็นสุขและปฏิบัติตามประเพณี
- คองสิบสี่สำหรับพระสงฆ์
- คองสิบสี่สำหรับนักปกครอง
- คองสิบสี่สำหรับประชาชน

7.3 ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาอีสาน

7.4 สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญประจำตำบล

- การทอผ้ากบัว การทอผ้าห่ม การทอเสื่อ การทำเครื่องจักสาน ประกอบด้วย
- 1.กลุ่มสตรีตัดเย็บผ้าบ้านไทยวัฒนา ม.3 (ตัดเย็บเสื่อผ้า)
- 2.กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการเกษตร ม.5 (จักสาน/ทอเสื่อ/หวด)
- 3.กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกรบ้านหม้อทอง ม.6 (แปรรูปข้าวกล้องงอก)
- 4.กลุ่มแม่บ้านเพื่อการผลิต ม.7 (ทอผ้าแพรขิดและทอเสื่อ)
- 5.กลุ่มพัฒนาอาชีพสตรี ม.9 (ทอผ้าห่มไหมพรม/ทอเสื่อปิกนิกและสวิง)
- 6.กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ม.10 (ทอเสื่อจากใบเตย)
- 7.กลุ่มแม่บ้านทอเสื่อหนองไฮ ม.11 (ทอเสื่อจากใบเตย)
- 8.กลุ่มพัฒนาอาชีพสตรี ม.13 (ทอผ้าจีน)
- 9.กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการเกษตร ม.16 (ผลิตทอเสื่อกก/หวด)

## 8. ทรัพยากรธรรมชาติ

### 8.1 น้ำ

- ฤดูแล้งไม่เพียงพอกับการเกษตรแห้งแล้งก่อนถึงฤดูฝน
- ลำห้วย เช่น ห้วยข้าวสาร ห้วยเพ็ก ห้วยอาราง ห้วยส้มโอง

- น้ำบาดาลใต้ดิน มีการขุดเจาะสูบน้ำใต้ดินเพื่อการเกษตร
- น้ำประปา
- น้ำลำห้วย

### 8.2 ป่าไม้

- ลักษณะเป็นป่าโปร่งไม่มีป่าชุมชน ลักษณะทั่วไปเป็นทุ่งนา

### 8.3 ภูเขา

- ในพื้นที่ตำบลนากระแซงไม่มีภูเขา

### 8.4 คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

- คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ไม่มีความสมบูรณ์ของป่าและน้ำเนื่องจากเป็น

พื้นที่ราบไม่มีภูเขา

## 4. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง แบ่งออกได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

### 4. ด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

#### สภาพปัญหา

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- 4.3 แหล่งน้ำตามธรรมชาติไม่สามารถเก็บน้ำไว้ได้ตลอดปี
- 4.4 ปัญหาขาดการจัดระบบชลประทาน

### 5. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

#### สภาพปัญหา

- 5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารมีไม่เพียงพอ
- 5.2 การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- 5.3 ปัญหาการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

### 6. ด้านปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

#### สภาพปัญหา

- 6.1 ปัญหาการบุกรุกที่ดินสาธารณะ และตัดไม้ทำลายป่าอนุรักษ์
- 6.2 ปัญหาการขาดการส่งเสริมให้ความรู้ด้านการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- 6.3 ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการดูแลรักษาทรัพยากรของชาติ

### 7. ด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

## สภาพปัญหา

- 7.1 ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- 7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

## ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - 1.1 ก่อสร้างและปรับปรุงถนนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี ,สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
  - 1.2 มีโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอและใช้การได้ทุกหมู่บ้าน
  - 1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นและมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
  - 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 กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขข
  - 3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
  - 4.1 ให้มีแหล่งน้ำทางการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ทุกหมู่บ้าน
  - 4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และจัดหาภาชนะเก็บน้ำให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
  - 4.3 ให้ทำการขุดลอกแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
  - 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ และความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ
  - 5.3 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - 5.4 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา และลานกีฬาสำหรับประชาชน

## 6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 ชุคลอกหนองน้ำที่ตื้นเขิน 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

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง 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) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุขการ (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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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 ได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537  
 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่  
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 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 รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
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 และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ 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. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
8. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
9. การผังเมือง
10. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
11. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
12. การจัดให้มีและควบคุมสุสานฌาปนสถาน
13. การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์
14. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
15. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
16. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
17. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## 7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

## 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 40 ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>3. มีภาระหนี้สิน</li> <li>4. มีระเบียบกฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติตลอดเวลา</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>2. บางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมในชุมชน</li> <li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</li> <li>2. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง</li> <li>3. มีรายได้ในการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน</li> <li>4. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>5. มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม</li> <li>6. มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน</li> <li>7. มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารจัดการ</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชากรในพื้นที่มาก ทำให้สภาพปัญหาที่หลากหลาย</li> <li>2. พื้นที่พัฒนากว้าง อาจพัฒนาได้ไม่ทั่วถึง</li> <li>3. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น</li> <li>4. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์กร</li> <li>5. ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ</li> <li>2. กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>3. การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหายาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัดและอำเภอสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>4. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับการจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีชัดเจน</li> <li>2. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>3. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>4. ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ</li> </ol>

## แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาระแซง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

- (๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาระแซงเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงาน
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
- (๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
- (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาพและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่
- (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น
- (๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน

การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

### ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ได้ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๓. พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ