

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ฉบับที่ ๑)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทกិถิ์เชิญประชุมและรายงานการประชุม
- สำเนาหลักฐานการเทียบเคียงอัตรากำลังกับ อปท.ใกล้เคียง
- สำเนาแบบวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง
- สำเนาคำแถลงนโยบาย

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนาโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการจัดสรรอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันแล้วตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๒. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัดลำปาง) สามารถตรวจสอบได้ว่าการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา มีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาตำแหน่งพนักงานจ้างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
๓. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative

Information)มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าการใช้แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและ

ส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ระบบประปาภายในหมู่บ้านมีไม่ถึงถึงและไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ไฟฟ้าตามถนนหนทาง ทางร่วม ทางแยก มีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ถนนภายในหมู่บ้าน ชำรุด เป็นหลุม เป็นบ่อ
- ๑.๔ ระบบโทรศัพท์มีไม่เพียงพอและครอบคลุมทั้งตำบล

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราษฎรว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๒ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ และเงินทุนในการดำเนินงาน
- ๒.๓ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและคุณภาพต่ำ
- ๒.๔ ราษฎรขาดความรู้ในการร่วมกลุ่มประกอบอาชีพ
- ๒.๕ ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการดูแลทุกหมู่บ้าน
- ๓.๒ เด็กและเยาวชนไม่มีสถานที่และอุปกรณ์กีฬาและออกกำลังกาย
- ๓.๓ ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาในกลุ่มเยาวชน
- ๓.๔ เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ขาดเงินกองทุนในการให้การช่วยเหลือ

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ในฤดูร้อน หมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๖, ๗ ประสบปัญหาน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค
- ๔.๒ แหล่งน้ำที่มีอยู่ต้นเขินไม่สามารถกักเก็บน้ำได้เท่าที่ควร ทำให้ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔.๓ ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทั่วถึงและต้องปรับปรุงในหมู่ที่ ๑ - ๘

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ๕.๒ ประชาชนขาดความรู้ และความเชื่อผิด ๆ ในเรื่องการบริโภคอาหาร
- ๕.๓ มีการแพร่ระบาดของโรคเอดส์
- ๕.๔ อสม. ขาดความรู้และงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม
- ๕.๕ หญิงมีครรภ์ได้รับอาหารไม่เพียงพอทำให้เด็กแรกเกิดมีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์
- ๕.๖ มีปัญหาเรื่องโรคพยาธิใบไม้ในตับ

๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ ประชาชนไม่มีความสนใจเท่าที่ควรกับการบริหารทางการเมือง
- ๖.๒ ประชาชน ขาดความรู้ ความสนใจต่อบทบาทของตนเองในการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย
- ๖.๓ ขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ ในการบริหารงานของอบต.
- ๖.๔ บุคลากรในสำนักงานมีไม่เพียงพอ
- ๖.๕ ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย

๗. ปัญหาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ ไม่ได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอาชีพ
- ๗.๒ เด็กไม่ได้รับประทานอาหารครบทุกมื้อทุกคน
- ๗.๓ ประเพณี วัฒนธรรม อันดีงามที่สืบทอดกันมาในอดีตถูกลบเลือน
- ๗.๔ กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ไม่ได้รับความสนใจและเอาใจใส่เท่าที่ควรจากประชาชนโดยเฉพาะเยาวชนคนรุ่นใหม่

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๒ ประชาชนไม่มีความรู้เรื่องการจัดเก็บและคัดแยกขยะ
- ๘.๓ ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งพังทลาย

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุง ซ่อมแซม สร้างถนนคอนกรีตเสริมไม้อัด ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง
- ๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ติดตั้งไฟกิ่งตามถนน
- ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะประจำหมู่บ้าน
- ๑.๔ ออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนสำหรับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๒ ส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพ
- ๒.๓ จัดหาอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๔ ก่อสร้างร้านค้าชุมชนและลานค้าชุมชน
- ๒.๕ จัดฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ สนับสนุนงบประมาณให้กับผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๒ สร้างสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ให้เด็กและเยาวชนเล่นกีฬาต้านยาเสพติด
- ๓.๓ สนับสนุนงบประมาณในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ ให้ความรู้ และป้องกันการแพร่ระบาดของโรคเอดส์

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปรับปรุงและก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ๔.๒ ขุดลอกลำเหมือง และลำห้วยต่าง ๆ ดาดลำเหมือง
- ๔.๓ ก่อสร้างฝายกั้นน้ำ และทำนบกั้นน้ำ
- ๔.๔ ขุดสระเก็บน้ำ ขุดเจาะบ่อบาดาล

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ สนับสนุนงบประมาณโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็ก
- ๕.๒ ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก โรคพยาธิใบไม้ในตับ
- ๕.๓ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- ๕.๔ ฝึกอบรมให้ความรู้ อสม.

๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับ อบต. ให้กับประชาชน
- ๖.๒ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอ
- ๖.๓ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๖.๔ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ราษฎร

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริมให้เด็กเยาวชน ได้ศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง
- ๗.๒ สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน ให้เด็กได้ทานครบทุกมื้อ
- ๗.๓ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ภายในตำบล
- ๗.๔ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เด็ก
- ๗.๕ สนับสนุนกิจกรรมทางพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง
- ๗.๖ ปรับปรุงและจัดหาหนังสือให้กับที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ก่อสร้างอาคารป้องกันตลิ่งพัง
- ๘.๒ จัดฝึกอบรมการจับเก็บและคัดแยกขยะ
- ๘.๓ จัดฝึกอบรมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๔ สนับสนุนโครงการปลูกป่าชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขมูลโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขมูลโรค (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(มาตรา ๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๕ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
--	--

<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	--

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ
 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง วิเคราะห์แล้วพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง
ที่จำเป็นต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
และกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนสำนัก ปลัด กองคลัง กองช่าง กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาแสง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรา ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ **โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบังคับตำบล <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบังคับตำบล <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน 	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ

<ul style="list-style-type: none"> - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๕ งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานอนามัยและสุขภาพ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๕ งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานอนามัยและสุขภาพ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>

<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานประเมินผล - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานประเมินผล - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ 	
---	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน รักษาประเพณี ชีวีมีสุข”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มี ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ด้านการพัฒนาสังคม
- ๔) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
- ๕) ด้านการบริหาร และพัฒนาองค์กร

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วยกลยุทธ์

- ๑.๑) ด้านการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน รางระบายน้ำ ท่อ และสะพาน
- ๑.๒) ด้านการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร
- ๑.๓) ด้านการไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔) ด้านการติดตั้ง ปรับปรุง ซ่อมแซม สัญญาณไฟจราจร เครื่องหมายจราจร

ป้ายบอกทาง

๒. ยุทธศาสตร์ที่ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยกลยุทธ์

- ๒.๑) ด้านการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๒) ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ฝังระวาง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม ประกอบด้วยกลยุทธ์

๓.๑) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

๓.๒) ด้านการศึกษา

๓.๓) ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๔) ด้านการป้องกันรักษาและส่งเสริมอนามัยของประชาชน

๓.๕) ด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๖) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ประกอบด้วยกลยุทธ์

๔.๑) ด้านการส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๔.๒) ด้านการส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น

๔.๓) ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร และพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยกลยุทธ์

๕.๑) ด้านการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการ
บริหารบ้านเมืองที่ดี

๕.๒) ด้านการการปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ที่อัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งที่รองรับ	อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลัง ๖๔ - ๖๖
๑. โครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑) ด้านการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน รวางระบายน้ำ ท่อ และสะพาน ๑.๒) ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ และพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร ๑.๓) ด้านการไฟฟ้าสาธารณะ ๑.๔) ด้านการติดตั้ง ปรับปรุง ซ่อมแซม สัญญาณไฟจราจร เครื่องหมายจราจร ป้ายบอกทาง	งานบริหารทั่วไปเคหะชุมชน - นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร, งานสำรวจและสาธารณสุขปโภค - นายช่างโยธา (ปง/ชง) - พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ) - พนักงานสูบน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑ ๒ ๑ ๒	๑ ๒ ๑ ๒
๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	๒.๑) ด้านการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.๒) ด้านการอนุรักษ์ ป่าไม้ ฟื้นฟู ฝั้ระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	งานนโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (ปก/ชก) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง) - พนักงานขับรถยนต์	๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๒

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งที่รองรับ	อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลัง ๖๔ - ๖๖
๓. ด้านการพัฒนาสังคม	๓.๑) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ๓.๒) ด้านการศึกษา ๓.๓) ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๔) ด้านการป้องกันรักษาและส่งเสริมอนามัยของประชาชน ๓.๕) ด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ๓.๖) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) งานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู - ผู้ดูแลเด็ก งานบริหารทั่วไปด้านการคลัง - นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) - นักวิชาการเงินและการคลัง (ปก/ชก) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) - นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง) - พนักงานขับรถยนต์	๑ ๑ ๒ ๔ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๒ ๔ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งที่รองรับ	อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ๖๑ - ๖๓
๕. ด้านการบริหารและ พัฒนาองค์กร	๕.๑) ด้านการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี	งานบริหารทั่วไป - นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๑
	๕.๒) ด้านการปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน	งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑
		งานบริหารงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑
		งานบริหารทั่วไปด้านการคลัง - นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	๑	๑
		- นักวิชาการเงินและการคลัง (ปก/ชก)	๑	๑
		- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑
		- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑
		- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑
		งานกฎหมายและคดี - นิติกร	๑	๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u>								
๑. นักบริหารงาน อบต. (กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ถ่ายโอน
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๑. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒. ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ถ่ายโอน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑. คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑. พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๒. พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ถ่ายโอน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
รวม	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	จำนวน (เงิน)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหาร อบต.	๘	๑	๑	๓๔๗,๑๖๐	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๘๓๐	๑๒,๕๔๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๗,๘๗๐	๒๙๐,๔๐๙
๒	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (๓-๕/๖)	๔	๑	๑	๑๑๓,๒๘๐	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๑๔	๗,๐๑๑	๑๑๙,๕๒๐	๑๒๖,๑๓๔	๑๓๓,๑๔๕
๓	นิติกร (๓-๕/๖)	๔	๑	๑	๑๐๗,๑๖๐	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๒๑๕	๕,๕๒๘	๑๑๒,๐๘๐	๑๑๗,๒๙๕	๑๒๒,๘๒๓
๔	บุคลากร (๓-๕/๖)	๔	๑	๑	๑๑๐,๕๒๐	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๒๓๓	๖,๖๐๗	๑๑๖,๔๐๐	๑๒๒,๖๓๓	๑๒๙,๒๔๐
๕	นักพัฒนาชุมชน(๓-๕/๖)	๔	๑	๑	๑๐๗,๖๔๐	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๙๗๘	๖,๓๓๗	๑๑๓,๒๘๐	๑๑๙,๒๕๘	๑๒๕,๕๙๕
๖	นักวิชาการศึกษา	(๓-๕/๖)	๑	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๖,๑๒๐	๗,๘๖๐	-	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๓,๙๘๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	(๒-๔/๕)	๑	-	-	+๑	-	-	๑๗๔,๙๐๐	๖,๔๒๐	๖,๘๐๕	๑๗๔,๙๐๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๘๘,๑๒๕
๘	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๑-๓/๔)	๒	๑	๑	๙๕,๕๒๐	-	-	-	๓,๙๖๐	๔,๑๙๘	๔,๔๕๐	๙๙,๔๘๐	๑๐๓,๖๗๘	๑๐๘,๑๒๘
๙	นักบริหารงานคลัง	๗	๑	๑	๒๑๐,๗๒๐	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๗๕	๑๒,๒๗๐	๒๒๑,๖๔๐	๒๓๓,๒๑๕	๒๔๕,๔๘๕
๑๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๓-๕/๖)	๕	๑	๑	๑๓๙,๔๔๐	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๘๖	๘,๓๕๙	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๔,๗๖๖	๑๖๓,๑๒๖
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (๓-๕/๖)	๔	๑	๑	๑๒๒,๒๘๐	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๗	๖,๘๗๖	๑๒๘,๔๐๐	๑๓๔,๘๘๗	๑๔๑,๗๖๓
๑๒	เจ้าหน้าที่พัสดุ (๑-๓/๔)	๒	๑	๑	๘๗,๔๘๐	-	-	-	๔,๐๘๐	๔,๓๒๕	๔,๕๘๔	๙๑,๕๖๐	๙๕,๘๘๕	๑๐๐,๔๖๙
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ(๒-๔/๕)	๒	๑	-	-	+๑	-	-	๑๗๔,๙๐๐	๖,๔๒๐	๖,๘๐๕	๑๗๔,๙๐๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๘๘,๑๒๕
๑๔	นักบริหารงานช่าง	๗	๑	๑	๒๑๐,๙๒๐	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๗๕	๑๒,๒๗๐	๒๒๑,๖๔๐	๒๓๓,๒๑๕	๒๔๕,๔๘๕
๑๕	นายช่างโยธา (๒-๔/๕)	๒	๑	๑	๙๑,๕๖๐	-	-	-	๔,๐๘๐	๔,๓๒๕	๔,๕๘๔	๙๕,๖๔๐	๙๙,๙๖๕	๑๐๔,๕๔๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ลูกจ้างประจำ (๑ คน)	-	๑	๑	๑๔๖,๔๐๐	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๙๗๘	๖,๓๓๗	๑๕๒,๐๔๐	๑๕๘,๐๑๘	๑๖๔,๓๕๕
๒	ลูกจ้างประจำ/พนักงาน (ถ่ายโอน)		๑๒	๑๒	๑,๐๐๒,๑๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(๔)รวม					๒,๗๙๘,๗๒๐	+๒	+๑	-	๔๓๖,๘๐๐	๓๒๑,๑๘๐	๑๑๙,๒๒๒	๒,๒๓๔,๔๐๐	๒,๕๕๕,๕๘๐	๒,๖๗๔,๘๐๒
(๕)ค่าจ้างพนักงานจ้าง												๕๙๖,๖๔๐	๖๑๕,๑๒๐	๖๓๓,๑๒๐
รวม												๒,๘๓๑,๐๔๐	๓,๑๗๐,๗๐๐	๓,๓๐๗,๙๒๒
(๖)ประโยชน์ตอบแทนอื่น ขรก.ท้องถิ่น/พนักงานจ้าง/ลูกจ้างประจำ												๕๖๖,๒๐๘	๖๓๔,๑๔๐	๖๖๑,๕๘๔
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ขรก.ถ่ายโอน												๒๐๐,๔๒๔	๒๐๐,๔๒๔	๒๐๐,๔๒๔
รวม												๓,๕๙๗,๖๗๒	๔,๐๐๕,๒๖๔	๔,๑๖๙,๙๓๐
(๗)รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐												๒๓.๙๘	๒๕.๘๔	๒๖.๐๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ จำนวน ๑๕,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๑๕,๕๐๐,๐๐๐.- บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ จำนวน ๑๖,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

หมายเหตุ (๑) จ่ายจริง

(๒) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำ+ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย ๒ คูณด้วย ๑๒) + ชั้นเงินเดือนคนเดิมที่เพิ่มขึ้น

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + (๒)

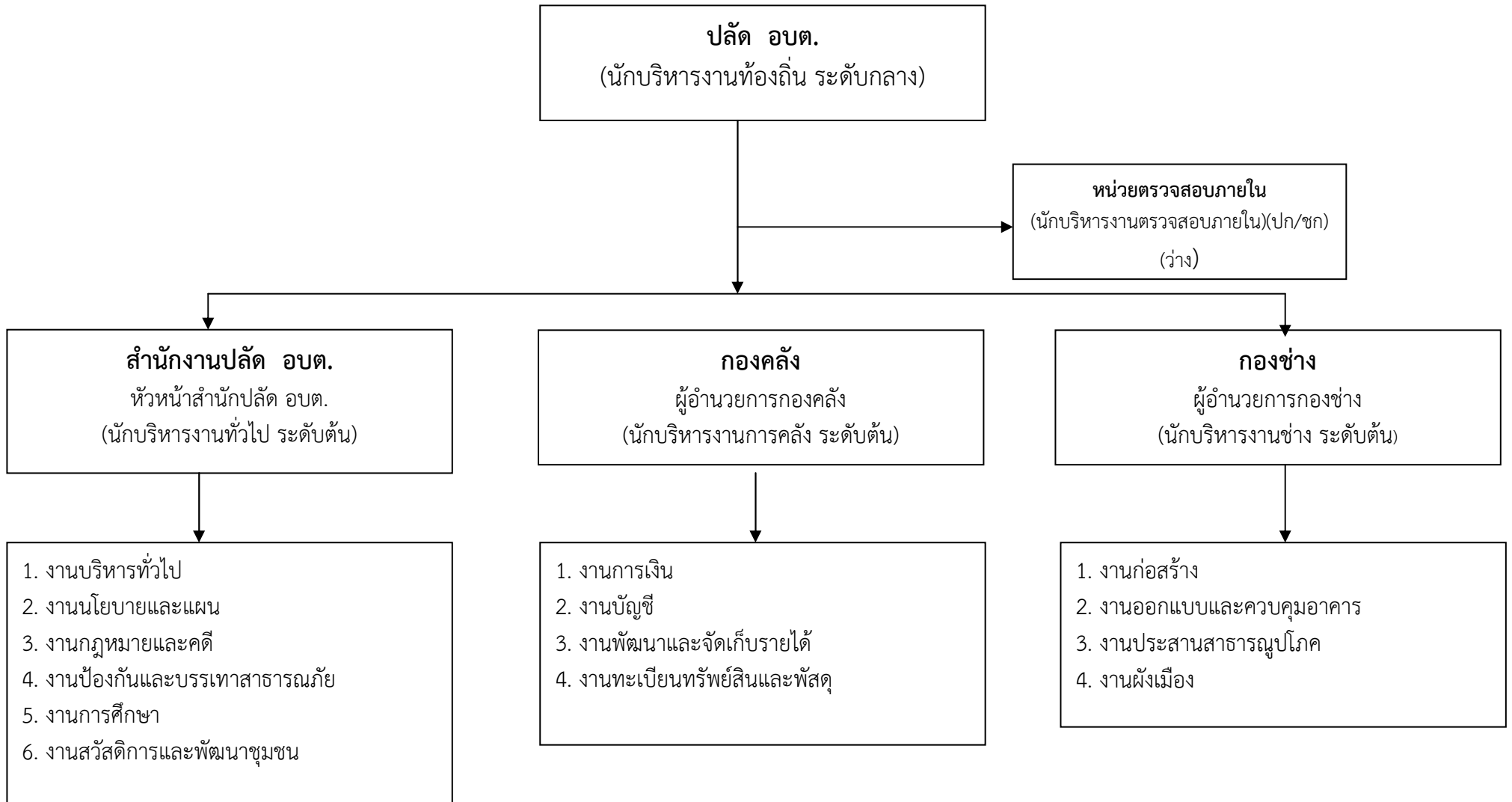
(๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

(๕) คิดจากค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๔ ปี

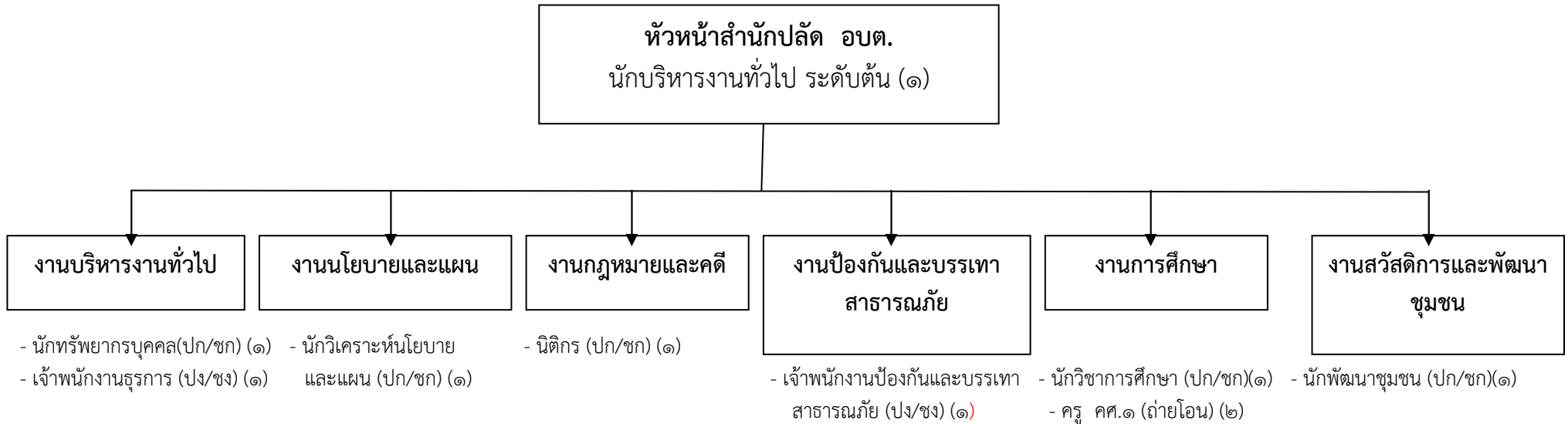
(๖) คิดจาก (๔) คูณด้วย ๒๐ %

(๗) คิดจาก (๔) + (๕) + (๖) หารด้วยจำนวนงบประมาณประจำปีนั้นคูณด้วย ๑๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



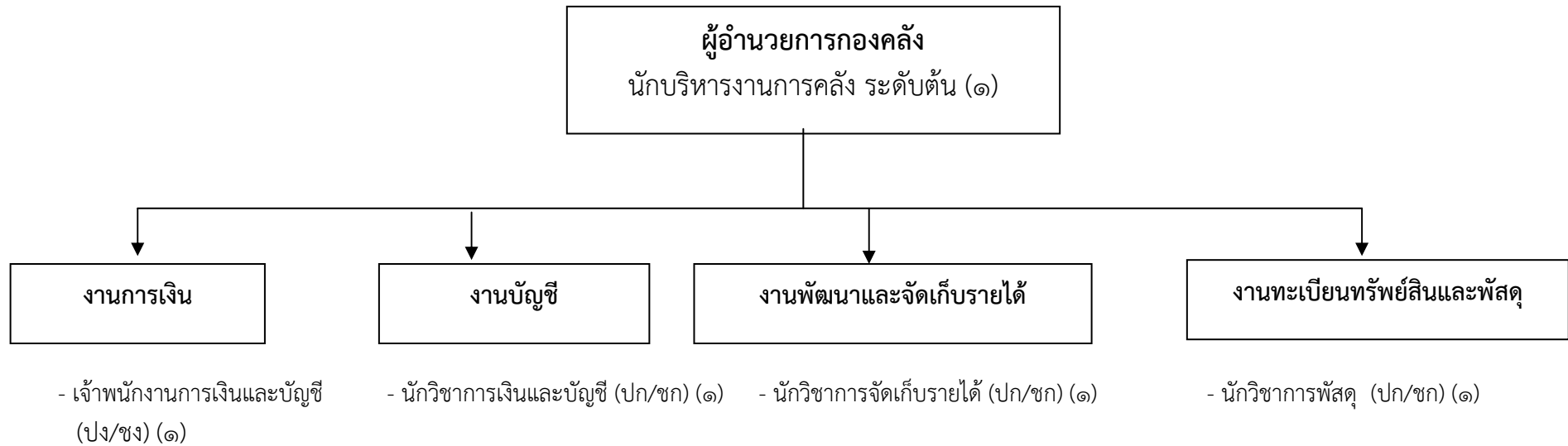
ข้อมูลพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงที่มีอยู่เดิม

ระดับ	บริหารต้น	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนที่มีคนครอง	-	๑	๒	๕	๑	๑	-	๖	๒

หมายเหตุ

- พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานชั่วคราว ๒ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานประจำ ๒ คน
- ๒. ผู้ดูแลเด็ก ๔ คน (ถ่ายโอน)

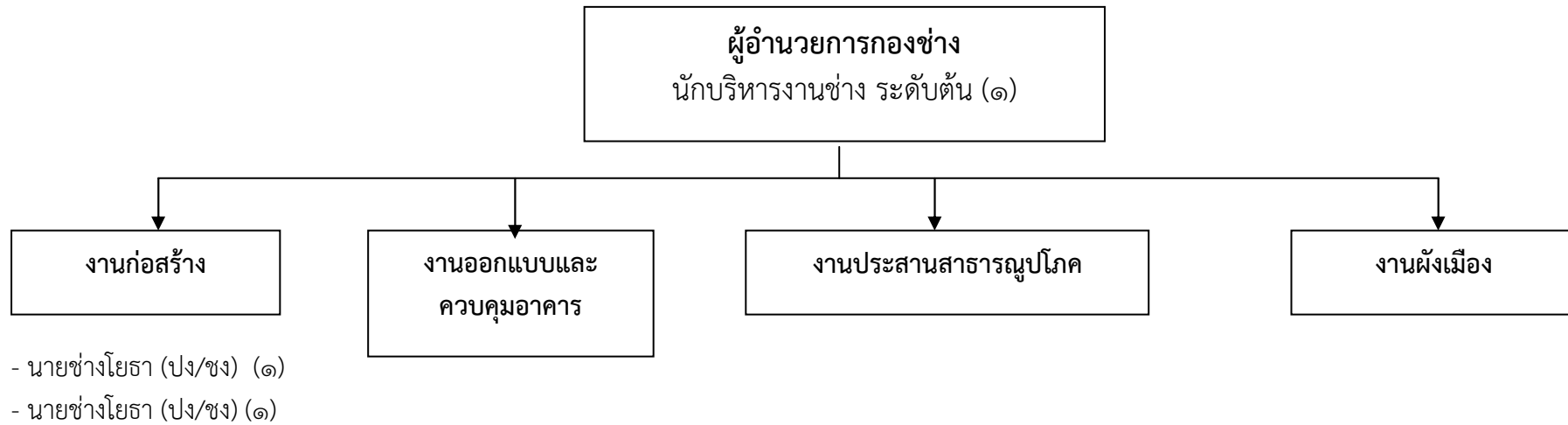
โครงสร้างองค์กร



ข้อมูลพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงที่มีอยู่เดิม

ระดับ	บริหารต้น	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนที่มีคนครอง	-	๑	๑	๒	๑	-	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง



ข้อมูลพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงที่มีอยู่เดิม

ระดับ	บริหารต้น	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนที่มีคนครอง	-	๑	-	-	๒	-	๑	-	๒

หมายเหตุ

- ลูกจ้างประจำ
 - ๑. พนักงานสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ๑ คน (ถ่ายโอน)
- พนักงานจ้างทั่วไป
 - ๑. พนักงานสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ๒ คน (ถ่ายโอน)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก