



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี
อำเภอสวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี

คำนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
ก. สภาพทั่วไป และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	๓
ข. สภาพปัญหา ความต้องการ ของประชาชน	๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี	๑๑
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้าง	๒๑
๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๔๕
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล	
- รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล	
- เอกสารหมายเลข ๑ - ๖	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลนาสี จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตราค่าจ้างฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ /๒๕๖๔ เมื่อวันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี จึงได้ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตาม

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสิ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสิทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ก. สภาพทั่วไป และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

ตำบลนาสิตั้งอยู่ในพื้นที่ระหว่างแนวรอยต่อระหว่างอำเภอบ้านผือ อำเภอน้ำโสม และอำเภอสวรรคุดา ตำบลนาสิอยู่ห่างจากอำเภอสวรรคุดาสวรรคุดา ประมาณ ๗ กิโลเมตร

๑.๒ เนื้อที่

ตำบลนาสิมีพื้นที่ ประมาณ ๘๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๔๔,๔๓๕ ไร่ และสามารถแยกเป็นรายละเอียดได้ดังนี้

๑.๒.๑ พื้นที่ทำการเกษตร ๓๕,๑๙๙ ไร่ แบ่งเป็น

- พื้นที่ทำนา	๑๘,๗๒๖ ไร่
- พื้นที่ไร่	๗,๔๒๕ ไร่
- พื้นที่สวน	๗,๔๒๗ ไร่
- พื้นที่เลี้ยงสัตว์	๑,๔๐๑ ไร่
- พื้นที่ประมง	๔๐๐ ไร่

๑.๒.๒ พื้นที่สำหรับอยู่อาศัย ๕,๑๒๕ ไร่

๑.๒.๓ พื้นที่ป่า ๓,๐๒๐ ไร่

๑.๒.๔ พื้นที่สาธารณะ ๑,๐๙๑ ไร่

๑.๓ ภูมิประเทศ

๑.๓.๑ ความลาดชัน โดยส่วนใหญ่จะเป็นที่ราบสูง พื้นที่มีลักษณะเป็นลูกคลื่นลอนลาด มีภูเขาสูงสลับเนินเขาเตี้ยๆ และบางส่วนมีความลาดชันอยู่ทางทิศเหนือ บริเวณบ้านพิทักษ์พัฒนา บ้านสุรินทร์พัฒนา ๕ - ๑๐ เปอร์เซ็นต์

๑.๓.๒ ที่ราบส่วนใหญ่จะอยู่ทางทิศตะวันออกของตำบลนาสิ ได้แก่ บ้านนาสิ หมู่ ๑ บ้านขาม หมู่ ๒ บ้านศรีวิไล หมู่ ๘ บ้านนาโคก หมู่ ๑๐

๑.๓.๓ ลูกคลื่นลอนตื้น ลอนลึก พื้นที่บางส่วนของตำบลนาสีเป็นลูกคลื่นลอนตื้นสลับกับพื้นที่
สูงชันพบมากในพื้นที่ บ้านหินขาว หมู่ ๔ บ้านชำภูทอง หมู่ ๕ บ้านน้ำกง หมู่ ๑๑ บ้านสุรินทร์พัฒนา หมู่ ๑๓
บ้านห้วยหันพัฒนา หมู่ ๑๔

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตติดกับ	ตำบลสามัคคี อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี
ทิศใต้	มีอาณาเขตติดกับ	เขตเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตติดกับ	ตำบลจำปาโมง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี และตำบลกุดผึ้ง อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัด หนองบัวลำภู
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตติดกับ	ตำบลดงมะไฟ อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

๑.๔ ตำบลนาสีแบ่งออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน ประกอบด้วย ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ๑๒
หมู่บ้าน นอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสี (เขตเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา) ๒ หมู่บ้าน คือ บ้านนาตา
แหลว หมู่ ๓ บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ ๕ อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีบางส่วน คือ บ้านดงยาง หมู่ ๖
บ้านคูหาพัฒนา หมู่ ๗ หมู่บ้าน

๑.๕ ท้องถิ่นอื่นในตำบล

- ไม่มี

๑.๖ ประชากร

ตำบลนาสีมีจำนวนครัวเรือน ๑,๕๕๔ ครัวเรือน และมีจำนวนประชากรทั้งหมด ๕,๗๕๕ คน
แยกเป็นประชากรชาย จำนวน ๒,๙๐๔ ประชากรหญิง จำนวน ๒,๘๕๑ คน มีความหนาแน่น เฉลี่ย
๗๑.๐๔ คนต่อตารางกิโลเมตร

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ

อาชีพหลัก

ราษฎรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี มีอาชีพหลัก ได้แก่การประกอบอาชีพ
เกษตรกรรม การทำเกษตรกรรมส่วนใหญ่ปลูกพืช เช่น ปลูกข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง อ้อย และยางพารา โดย
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีได้สนับสนุนเกษตรกรต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน เกษตรกรที่มีอาชีพด้านการเกษตรมี
รายได้เฉลี่ย ๒๐,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ บาท ต่อ /ปี/ประชาชน

อาชีพรอง

นอกจากประชาชนส่วนใหญ่ จะมีอาชีพเกษตรกรรมแล้ว ยังมีบางส่วนที่ประกอบอาชีพรับจ้าง
นอกจากนี้ยังประกอบอาชีพค้าขาย รับราชการ และทำงานบริการต่างๆ ซึ่งจะมีรายได้เฉลี่ย ๑๐,๐๐๐ -
๓๐,๐๐๐ บาท ต่อ /ปี/ครัวเรือน

๒.๒ หน่วยธุรกิจ

- โรงแรมที่พัก	๑	แห่ง
- ปั๊มน้ำมัน	๒	แห่ง
- ดึงบนดิน(แบบหลอด)	๔	แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดเล็ก	๑๔	แห่ง

- ร้านค้าปลีก	๓๖	ร้าน
- สถานที่บริการ Internet	๑	แห่ง

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	๒	แห่ง
- โรงเรียนมัธยม(โรงเรียนขยายโอกาส)	๑	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	แห่ง
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน	๑	แห่ง

๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด จำนวน	๑๐	แห่ง
- สำนักสงฆ์ จำนวน	๗	แห่ง

๓.๓ การสาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล	๒	แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมซึม	ร้อยละ ๑๐๐	
- มีการจัดตั้ง อสม. ทุกหมู่บ้าน		
- สถานพยาบาลเอกชน	-	แห่ง

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจชุมชนตำบลนาสี	๑	แห่ง
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๑๒๐	คน
- ตำรวจบ้าน	๑๒	คน

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ ด้านคมนาคม

ทางหลวงแผ่นดิน/ทางลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน	๓	สาย
ถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน	๔๕	สาย
ถนนลูกรังเชื่อมระหว่างหมู่บ้านตำบล	๔๔	สาย

หมู่บ้าน	ลาดยาง (สาย)	ระยะทาง (เมตร)	คอนกรีต (สาย)	ระยะทาง (เมตร)	ลูกเรียง (สาย)	ระยะทาง (เมตร)
บ้านนาสี	๑	๓,๐๐๐	๓	๘๐๐	๒	๓,๒๐๐
บ้านขาม	-	-	๕	๘๖๐	๒	๕,๓๕๐
บ้านหินฮาว	-	-	๓	๑,๒๖๘	๖	๘,๗๐๐
บ้านดงยาง	-	-	-	-	๑	๑,๕๐๐
บ้านคูหาพัฒนา	๑	๖,๐๐๐	๕	๖๖๐	๔	๑,๙๓๐
บ้านศรีวิไล	-	-	๓	๘๐๐	๕	๑๐,๐๐๐
บ้านจำภูทอง	-	-	๖	๑,๖๐๐	๔	๕,๙๐๐
บ้านนานิคม	-	-	๑	๕๐๐	๓	๕,๘๐๐
บ้านน้ำแก	๑	๑,๐๐๐	๗	๑,๙๔๐	๔	๗,๙๕๐
บ้านพิทักษ์พัฒนา	-	-	๗	๒,๗๕๐	๗	๑๑,๔๐๐
บ้านสุรินทร์พัฒนา	-	-	๔	๑,๔๐๐	๕	๗,๑๐๐
บ้านห้วยหินพัฒนา	-	-	๑	๓๐๐	-	-
รวม	๓	๑๐,๐๐๐	๔๕	๑๒,๘๗๘	๔๕	๗๓,๘๓๐

๔.๒. ไฟฟ้า

- จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้าในเขตอบต.นาสี จำนวน ๑,๕๕๔ ครัวเรือน
- ร้อยละพื้นที่ ที่มีไฟฟ้าใช้ ใช้แล้วครบทุกหมู่บ้านในเขต อบต. ๑๐๐ %
- จุดจ่ายไฟฟ้าพร้อมติดตั้งมิเตอร์ไฟฟ้าสาธารณะ ครบทุกหมู่บ้านในเขต อบต.

๔.๓. แหล่งน้ำธรรมชาติ

- อ่างเก็บน้ำ ๑ แห่ง
 - ๑. อ่างเก็บน้ำบ้านหินฮาว
- ลำห้วย ลำน้ำ ๓ สาย
 - ๑. ลำห้วยกง
 - ๒. ลำห้วยโจทย
 - ๓. ลำห้วยผาดัง

๔.๔. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๗ ฝาย
- บ่อน้ำตื้น ๒ บ่อ
- บ่อโยก ๑ บ่อ
- บ่อบาดาล ๒๐๐ บ่อ
- ประปาหมู่บ้าน ๑๔ แห่ง

๕. ข้อมูลอื่น ๆ

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ดิน

ลักษณะของดินขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ดินส่วนมากกว่าร้อยละ ๔๕ ของเนื้อที่เป็นลูกรังซึ่งต้องมีการรักษาหน้าดินไม่ให้เกิดการชะล้างพังทลายเพราะดินอาจจะแข็งตัวไม่สามารถทำประโยชน์ในการปลูกได้ การใช้ดินส่วนใหญ่เพื่อการเกษตร

๕.๒ น้ำ

แหล่งน้ำผิวดินที่สำคัญในองค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ได้แก่ ลำห้วยกง เป็นแม่น้ำแห่งสำคัญที่ใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร ไหลผ่านพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี รวมเป็นระยะทาง ๒ กิโลเมตร

๕.๓ ป่าไม้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีไม่มีพื้นที่ป่าไม้มากเนื่องจากเกิดปัญหาการบุกรุกพื้นที่เพื่อทำการเกษตรและถาวร และการลักลอบตัดไม้แปรรูป

๕.๔ เครื่องมือและครุภัณฑ์ต่าง ๆ

๕.๔.๑ รถยนต์ส่วนกลาง ดับเบิ้ลแค้น ๔ ประตู ๑ คัน

๕.๔.๒ รถบรรทุกขยะ ความจุไม่น้อยกว่า ๘ ลบ.หลา ๑ คัน

๕.๔.๓ รถจักรยานยนต์ ๑ คัน

๕.๔.๕ รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ ความจุ ๕,๐๐๐ ลิตร ๑ คัน

๕.๔.๖ รถกระเช้าไฟฟ้า ๑ คัน

๕.๔.๗ เครื่องพ่นหมอกควัน ๑ เครื่อง

๕.๔.๘ คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ๑๕ เครื่อง คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ ๓ เครื่อง

๕.๕ สินค้า OTOP

๕.๕.๑ ผ้าทอมือย้อมสีธรรมชาติ

ข. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. สภาพปัญหาของพื้นที่ตำบลนาสี

(๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑.๑) การขยายเขตบริการไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

(๑.๒) การสัญจรไปมาของราษฎรไม่สะดวกเนื่องจากถนนแคบ เป็นหลุมเป็นบ่อ สะพานชำรุดทรุดโทรม

(๑.๓) ไม่มีอาคารและสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้านอย่างเพียงพอ

(๑.๔) ไม่มีทางระบายน้ำสาธารณะในหมู่บ้าน

- (๑.๕) โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - (๒.๑) ประชาชนบางส่วนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากเสร็จจากฤดูทำนา
 - (๒.๒) ผลผลิตทางเกษตรตกต่ำ และคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน
 - (๒.๓) ขาดเงินทุนหมุนเวียน
 - (๒.๔) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาการเกษตร
- (๓) ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย
 - (๓.๑) ปัญหามลภาวะจากขยะมูลฝอยที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
 - (๓.๒) ประชาชนขาดความรู้ในด้านสาธารณสุขมูลฐาน
 - (๓.๓) ประชาชนขาดความมีวินัยในการรักษาความสะอาดภายในหมู่บ้าน
 - (๓.๔) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุข และการอนามัยยังไม่

ครอบคลุมทั่วถึง

- (๓.๕) ปัญหาการระบาดของยาเสพติด
- (๓.๖) การให้บริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- (๔) ปัญหาการขาดแคลนน้ำในการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
 - (๔.๑) ขาดแคลนน้ำสะอาด เพื่อการบริโภค
 - (๔.๒) แหล่งกักเก็บน้ำยังไม่ได้มาตรฐาน
 - (๔.๓) การขยายเขตประปายังไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
 - (๔.๔) ขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค และใช้ในการเกษตรในฤดูแล้ง
 - (๔.๕) การตื่นเงินของแหล่งน้ำ
 - (๔.๖) แหล่งกักเก็บน้ำยังไม่เพียงพอ
- (๕) ปัญหาความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - (๕.๑) แหล่งข้อมูลข่าวสารในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
 - (๕.๒) สถานที่และอุปกรณ์ก็หายังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
 - (๕.๓) การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านขาดความต่อเนื่อง
- (๖) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๖.๑) มีการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
 - (๖.๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
 - (๖.๓) เกิดปัญหามลภาวะเป็นพิษเนื่องจากปริมาณขยะ
 - (๖.๔) การขยายเขตหมู่บ้านและการขยายเขตพื้นที่ทำกิน
 - (๖.๕) ความหนาแน่นของประชากร ทำให้ต้องปลูกสร้างบ้านเรือนใหม่ ซึ่งต้องตัดไม้

ทำลายป่าเพิ่มมากขึ้น

- (๖.๖) มีการเผาถ่านมากขึ้น ทำให้การบุกรุกป่าไม่เพิ่มขึ้น
- (๗) ปัญหาการบริหารและจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล
 - (๗.๑) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลล้าสมัย และเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการใช้บริหารงานในองค์กร และขาดประสบการณ์ในการทำงาน
 - (๗.๒) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในสำนักงานไม่เพียงพอ

- (๗.๓) ขาดความสามัคคี ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่
- (๗.๔) งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบล
- (๗.๕) ขาดภาวะผู้นำภายในองค์กร

(๘) ปัญหาอื่น ๆ

- (๘.๑) ขาดความร่วมมือที่ดีของประชาชนภายในตำบล
- (๘.๒) ประชาชนส่วนใหญ่ยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม
- (๘.๓) ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๘.๔) แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพเสื่อมโทรม และขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๘.๕) ปัญหาการสัญจรไปมา สภาพถนนเชื่อมต่อภายในหมู่บ้านและตำบลที่ทรุดโทรม

และอนุรักษ์

๒. ความต้องการของประชาชน

(๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑.๑) ขยายเขตพื้นที่บริการและติดตั้งไฟกิ่งสาธารณะ
- (๑.๒) ปรับปรุงสภาพการจราจร ก่อสร้างถนน สะพาน ให้สามารถใช้สัญจรไปมาได้

อย่างสะดวก

- (๑.๓) ปรับปรุงและก่อสร้างรางระบายน้ำสาธารณะ
- (๑.๔) ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คลล. วางท่อระบายน้ำ
- (๑.๕) ขยายเขตไฟฟ้าและประปาให้มีความทั่วถึงมากขึ้น

(๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด และรายได้และการมีงานทำ

- (๒.๑) จัดให้มีวิทยากรมาให้ความรู้ในการฝึกอบรมอาชีพ การพัฒนาฝีมือ
- (๒.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมทั้งให้ความรู้ในระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงและ

แบบพึ่งตนเอง

- (๒.๓) ให้ความรู้ในเรื่องของการตลาด การจัดการและการรวมกลุ่ม
- (๒.๔) จัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ร้านค้า
- (๒.๕) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลและเทคโนโลยีในการผลิตทางการเกษตร
- (๒.๖) จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (๒.๗) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (๒.๘) ให้ความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่

(๓) ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๓.๑) จัดให้มีระบบกำจัดขยะ และให้ความรู้ในการคัดแยกประเภทขยะ
- (๓.๒) ให้บริการตรวจสุขภาพอนามัยประจำปีอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- (๓.๓) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก
- (๓.๔) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (๓.๕) มีมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
- (๓.๖) มีการกำจัดลูกน้ำยุงลายและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

(๔) ความต้องการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

- (๔.๑) ขยายเขตบริการการประปาภูมิภาคและก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
- (๔.๒) ขุดลอกหรือสร้างแหล่งกักเก็บน้ำ
- (๔.๓) ขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช
- (๕) ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - (๕.๑) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อและศูนย์รวมข้อมูล ข่าวสาร และการเรียนรู้ภายในหมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้าน
 - (๕.๒) ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา ส่งเสริมการศึกษานอกระบบอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง
 - (๕.๓) ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - (๕.๔) สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนหันมาเล่นกีฬา
 - (๕.๕) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ค้นหาข้อมูล และจัดให้มีห้องสมุดชุมชน
 - (๕.๖) ให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ทุกชนิด
- (๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๖.๑) ฝึกอบรมเยาวชนเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๖.๒) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ทดแทนบริเวณที่อยู่อาศัยและที่สาธารณะ
 - (๖.๓) สำรวจพื้นที่ป่าสาธารณะที่ถูกบุกรุกทำลาย เพื่อหาแนวทางแก้ไข
 - (๖.๔) รณรงค์เพื่อลดการใช้ถุงหูหิ้ว และหันมาใช้ถุงผ้าแทน เพื่อลดภาวะโลกร้อน
- (๗) ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - (๗.๑) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานจ้าง เจ้าหน้าที่ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งคณะผู้บริหาร ให้ความรู้ ความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น และกฎหมายอื่น ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ หรือบริหารงาน
 - (๗.๒) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในสำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการใช้บริการของประชาชน
 - (๗.๓) สร้างบ้านพักอาศัยสำหรับพนักงาน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงาน
 - (๗.๔) ปรับปรุงภูมิทัศน์ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรให้มีความเหมาะสม และเป็นระเบียบเรียบร้อย
 - (๗.๕) อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนของการชำระภาษีประเภทต่าง ๆ
 - (๗.๖) จัดทำแผนที่ภาษี
- (๘) ความต้องการด้านอื่น ๆ
 - (๘.๑) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนแต่ละหมู่บ้านภายในเขตตำบล
 - (๘.๒) จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ป้ายชื่อหมู่บ้าน ป้ายชื่อซอย และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
 - (๘.๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดแก่เยาวชน โดยการฝึกอบรม และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือในการเฝ้าระวัง เช่น ตำรวจ ปปส. เป็นต้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ให้ ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนว ทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญที่จะพัฒนาตำบลและจังหวัดให้มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัด ระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งพาตนเองในท้องถิ่น และยัง จัดตั้งระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมด้วย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขต พื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความเสี่ยง ใน การดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดย สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔-๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา

๖๘ (๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 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 ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (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 รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๑๖(๔))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๖))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลนาสี

วิสัยทัศน์ อบต.นาสี

“ชุมชนแห่งความสุข วิถีชีวิตพอเพียง”

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายปรารถนาอนาคตหวังที่จะเกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ที่มีประชากรอยู่กันอย่างสงบสุข เป็นชุมชนเก่าแก่และมีความสามัคคี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลนาสี เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ที่กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู อำเภอสุวรรณคูหา และแผนชุมชนตำบลนาสี **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลนาสี มีรายละเอียด ดังนี้**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านคนและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

เป้าประสงค์

๑. มีระบบคมนาคมสะดวก ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและเพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชน
๒. มีแหล่งท่องเที่ยวและที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับนักท่องเที่ยวและประชาชนในพื้นที่
๓. ประชาชนได้รับสวัสดิการทางสังคม และเข้าถึงระบบการศึกษาและสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพสังคมมีความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชน เด็ก และเยาวชน มีการ ออกกำลังกายมากขึ้น
๔. ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น
๕. ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชุมชนมีความเข้มแข็ง ท่างไกล ยาเสพติดสามารถพึ่งพาตนเองได้
๖. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการลดปริมาณขยะและกำจัดขยะชุมชนให้ถูกหลักวิชาการ
๗. องค์การมีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ ประชาชน มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนน ท่อ/รางระบายน้ำ น้ำประปา ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ เสียงตามสาย และศาลาประชาคมได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนสระน้ำคลอง อ่างเก็บน้ำ และบ่อน้ำบาดาลได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. มีจำนวนแหล่งท่องเที่ยวและที่พักผ่อนหย่อนใจเพิ่มมากขึ้น
๔. ร้อยละ/จำนวนของประชาชนที่ได้รับเบี้ยยังชีพ การสงเคราะห์และพัฒนาศักยภาพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้อย่างทั่วถึง
๕. ร้อยละ/จำนวนของประชาชนที่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
๖. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตที่ดี
๗. ร้อยละของประชาชนที่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. ร้อยละของจำนวนประชาชน/จำนวนหมู่บ้านมีความเป็นระเบียบ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๙. ร้อยละของจำนวนประชาชน/จำนวนหมู่บ้านที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๐. ร้อยละของประชาชน/หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
๑๑. ร้อยละของประชาชน/จำนวนหมู่บ้านมีส่วนร่วมการบริหารและการบริการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับบริหารด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๓. ประชาชนมีสุขภาวะดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน

๑.๑ ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร

๒.๒ พัฒนาการคมนาคม

๒.๓ พัฒนาการสาธารณสุขและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง

ยั่งยืน

๓.๑ อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้ถูกหลักวิชาการ

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนเพื่อชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ อนุรักษ์ ป่าไม้ และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

ปราชญ์ชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๕.๑ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๒ ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน

๕.๖ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านคนและสังคม

๖.๑ ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

๖.๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้พึ่งพา

ตนเองได้

๖.๓ ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

๗.๑ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและประชาชนได้ออกกำลังกาย

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี เป็นการกำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมภารกิจและกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์ จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ และ ๑๙ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน

๑.๑ ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒.๒ พัฒนาการคมนาคม

๒.๓ พัฒนาการสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่าง

ยั่งยืน

๓.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้ถูกหลักวิชาการ

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนเพื่อชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

ปราชญ์ชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๕.๑ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๒ ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน

๕.๖ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านคนและสังคม

๖.๑ ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

๖.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้พึ่งพา

ตนเองได้

๖.๓ ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

๗.๑ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและประชาชนได้ออกกำลังกาย

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และสาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและ

ผู้ด้อยโอกาส

๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬาและศูนย์เยาวชน
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

๒. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจกรรมสหกรณ์
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๙. การผังเมือง
๑๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๒. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๓. การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๑๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๑๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตตำบลมีความต้องการในการบริการด้านต่าง ๆ จาก องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาสิ เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการหลักออกเป็น ๓ สำนัก ๓ กอง และ ๑ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองสวัสดิการสังคม ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสิ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนของสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ตามที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ และกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการดังกล่าว

การวิเคราะห์และประเมินความต้องการอัตรากำลังคนที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสิ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ และจะมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุด แข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์ จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จาเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก(SWOT) ของบุคลากรในสังกัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี

จุดแข็ง S ๑. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วน ตำบลนาสี และพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโอนย้าย ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพใน การปฏิบัติหน้าที่	จุดอ่อน W ๑. ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางสายงานที่ต้องใช้ความรู้ เฉพาะทาง ๒. พนักงานที่มีอายุงานมาก ทำงานในลักษณะยึดติด กับการทำงานที่ตนเคยปฏิบัติ โดยไม่ยอมเปิดใจรับ การปฏิบัติงานแนวทางใหม่ ๆ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาผู้ที่ตนได้ตลอดเวลา ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำ ในฐานะตัวแทน และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลนาสี	ข้อจำกัด T ๑. รายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มี อยู่ไม่เพียงพอ ให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ระดับองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำ ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ความเข้มแข็งคณะกรรมการกลุ่มชาดการบริหารของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกันจัดการกลุ่มที่ดี ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ ๗. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น พื้นที่ใกล้เคียงและอำเภออื่น ๘. ประชาชนมีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้าน ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ของตนเองได้ เช่น ผลิตภัณฑ์จักสาน มวยนั่งข้าวเหนียว กระติบข้าว เป็นต้น	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีในฐานะตัวแทน และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มีเลย ๓. ยังไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในรูปแบบการจากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมและการบริการที่ดีการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว ๖. ขาดการส่งเสริมการให้ความรู้ ทักษะในการแปร ๗. มีระเบียบ/กฎหมาย หนังสือสั่งการใหม่ๆ จำนวนประเพณี ภาษา ศิลปะพื้นบ้าน หัตถกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเหมาะแก่การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิง มากทำให้การปฏิบัติของพนักงานเทศบาลในบางครั้งไม่ทันต่อเหตุการณ์อนุรักษ์
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ ๖. นโยบายเมืองน่าอยู่สำหรับมีการกิจกรรม พ.ร.บ.กระจายอำนาจ ในการจัดการทรัพยากรและพัฒนาเมืองชุมชนของตนที่สอดคล้องความเป็นอัตลักษณ์ท้องถิ่น ๗. นโยบายรัฐบาลเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสอดคล้องกับแนวนโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มุ่งจัดระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ๘. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ๙. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วน และโครงการเกินศักยภาพ มีหลายช่องทางได้แก่ จังหวัด กรมที่สังกัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ๙. มีวัดสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อม ให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและการกิจ ๔. ความต้องการของประชาชนบางโครงการกิจกรรม มีแนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับระเบียบกฎหมาย เมื่อเทศบาลระงับหรือชะลอการดำเนินการเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ประชาชนเกิดความไม่พึงพอใจมีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักงานปลัด อบต. <u>๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานสนับสนุนและบริการประชาชน -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานรัฐพิธี -งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ <u>๒ งานบริหารงานบุคคล</u> -งานบรรจุและแต่งตั้ง -งานวินัย -งานสิทธิสวัสดิการ <u>๓ งานกฎหมาย</u> -งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ -งานนิติกรรม -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ <u>๔ งานนโยบายและแผน</u> -งานจัดทำนโยบายและแผน -งานวิจัย ประสานแผน -งานติดตามประเมินผล -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานประสานโครงการฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต. <u>๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> -งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานสนับสนุนและบริการประชาชน -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานรัฐพิธี -งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ <u>๒ งานการเจ้าหน้าที่</u> -งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง -งานวินัยและสวัสดิการ <u>๓ งานนิติการ</u> -งานนิติกรรมสัญญา -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ <u>๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> -งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ -งานจัดทำนโยบายและแผน -งานวิจัย ประสานแผน -งานติดตามประเมินผล -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานประสานโครงการฝึกอบรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกันสาธารณภัย -งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎร <u>ผู้ประสบภัย</u> -งานกู้ภัย -งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ <u>๖ งานกิจการสภา</u> -งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา -งานการประชุม -งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต. -งานการประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่น ๆ -งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ -งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต. -งานชุมชนสัมพันธ์ -งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต. <u>๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> -งานอนามัยชุมชน -งานสาธารณสุขมูลฐาน -งานสุขศึกษา -งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ -งานป้องกัน รักษา และบำบัดยาเสพติด <u>๘ งานรักษาความสะอาด</u> -งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ -งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย -งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <u>๙ งานควบคุมโรค</u> -งานการเฝ้าระวังโรคระบาด -งานระบาดวิทยา -งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ <u>๑๐ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> -งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน -งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล	<u>๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกันสาธารณภัย -งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย <u>งานกู้ภัย</u> -งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ <u>๖ งานกิจการสภา</u> -งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา -งานการประชุม -งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต. -งานการประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่น ๆ -งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ -งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต. -งานชุมชนสัมพันธ์ -งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต. <u>๗ งานรักษาความสะอาด</u> -งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ -งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย -งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <u>๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> -งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน -งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล -งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถม มัธยม -งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็ก และเยาวชน -งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา -งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม -งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็ก และเยาวชน -งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา -งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น <u>๑๑.งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร</u> -งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช -งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช -งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี -งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร -งานส่งเสริมการบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต -งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี	<u>๙.งานบริหารงานการศึกษา</u> -งานบริหารการศึกษา -งานวิชาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานกิจการโรงเรียน <u>๑๐.งานส่งเสริมเกษตร</u> -งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช -งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช -งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี -งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเกษตร -งานส่งเสริมการบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต -งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี <u>๑๑.งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> -งานการท่องเที่ยว -งานกีฬาและนันทนาการ -งานการประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> -งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> -งานบัญชี -งานบัญชีเงินฝาก -งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย -งานงบการเงินและงบดุล -งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ -งานธุรการประจำส่วนการคลัง	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> -งานบริหารงานคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานระเบียบการคลัง -งานงานสถิติการคลัง -งานการเงิน -งานบัญชี -งานบำเหน็จบำนาญ <u>๒.๒ งานพัฒนารายได้</u> -งานพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ <u>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> -งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ -งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์ -งานทะเบียนทรัพย์สิน <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดหาพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สิน -งานบริหารสัญญา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ -งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ -งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ -งานธุรการประจำกองช่าง -งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำกองช่าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบ -งานตกแต่งสถานที่ -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> -งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า และกิจการประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานออกแบบแผนและก่อสร้าง</u> -งานบริหารทั่วไป -งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานสำรวจและออกแบบ -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง <u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u> -ควบคุมอาคาร -งานควบคุมการก่อสร้าง <u>๓.๓ งานผังเมือง</u> -งานวางผังเมือง -งานควบคุมผังเมือง <u>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</u> -งานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า และกิจการประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานระบายน้ำ -งานจัดการคุณภาพน้ำ	
๔. กองสวัสดิการสังคม <u>๔.๑ งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน และสังคมสงเคราะห์</u> -งานสวัสดิการสังคม -งานสุสานและฌาปนสถาน -งานพัฒนาชุมชนและสังคม -งานจัดระเบียบชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	๔. กองสวัสดิการสังคม <u>๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์</u> -งานบริหารงานทั่วไป -งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส -งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง -งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เวรือน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย -งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานศูนย์ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้แก่ราษฎรประจำหมู่บ้าน -งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ -งานธุรการประจำส่วนสวัสดิการสังคม ๔.๒ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี -งานส่งเสริมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน -งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี -งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน -งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน -งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ -งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชนและศูนย์หัตถกรรมประจำตำบลและหมู่บ้าน -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง -งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ -งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว	เดือรื้อและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานดำเนินชีวิตในครอบครัว -งานจิตวิทยา -งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ ๔.๒ งานพัฒนาชุมชน -งานพัฒนาชุมชนและสังคม -งานพัฒนาระบบรูปแบบและมาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม -งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานบริการข้อมูลสถิติ ๔.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการ -งานสวัสดิการสังคม -งานจัดระเบียบชุมชน -งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส -งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย ๔.๔ งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ -งานส่งเสริมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน -งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี -งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรีแม่บ้าน -งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน -งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ -งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชนและศูนย์หัตถกรรมประจำตำบลและหมู่บ้าน -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง -งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ -งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว ๔.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ -งานอนามัยชุมชน -งานสาธารณสุขมูลฐาน -งานสุขศึกษา -งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ -งานป้องกัน รักษา และบำบัดยาเสพติด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๔.๖ งานป้องกันและควบคุมโรค -งานการเฝ้าระวังโรคระบาด -งานระบาดวิทยา -งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสี

มีหน้าที่ความรับผิดชอบมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๓๓ อัตรา ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการศึกษา ปง./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.จำนวน ๑ อัตรา
๗. ครู อันดับ คศ.๒ จำนวน ๔ อัตรา
๘. ครู อันดับ คศ.๑ จำนวน ๓ อัตรา
๙. ผู้ช่วยนักวิชาเกษตร (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๖. คนสวน(พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๗. แม่บ้าน (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๘. พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (พนักงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
๑๙. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา
๒๐. พนักงานดับเพลิง (พนักงานทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา
๒๑. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
๒๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา
๒๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับ งานการจ่าย การรับ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ

เอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับบัญชีค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานช่วยจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานการณ์คลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน ถนน สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๖. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๓ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานหลักประกันสุขภาพ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

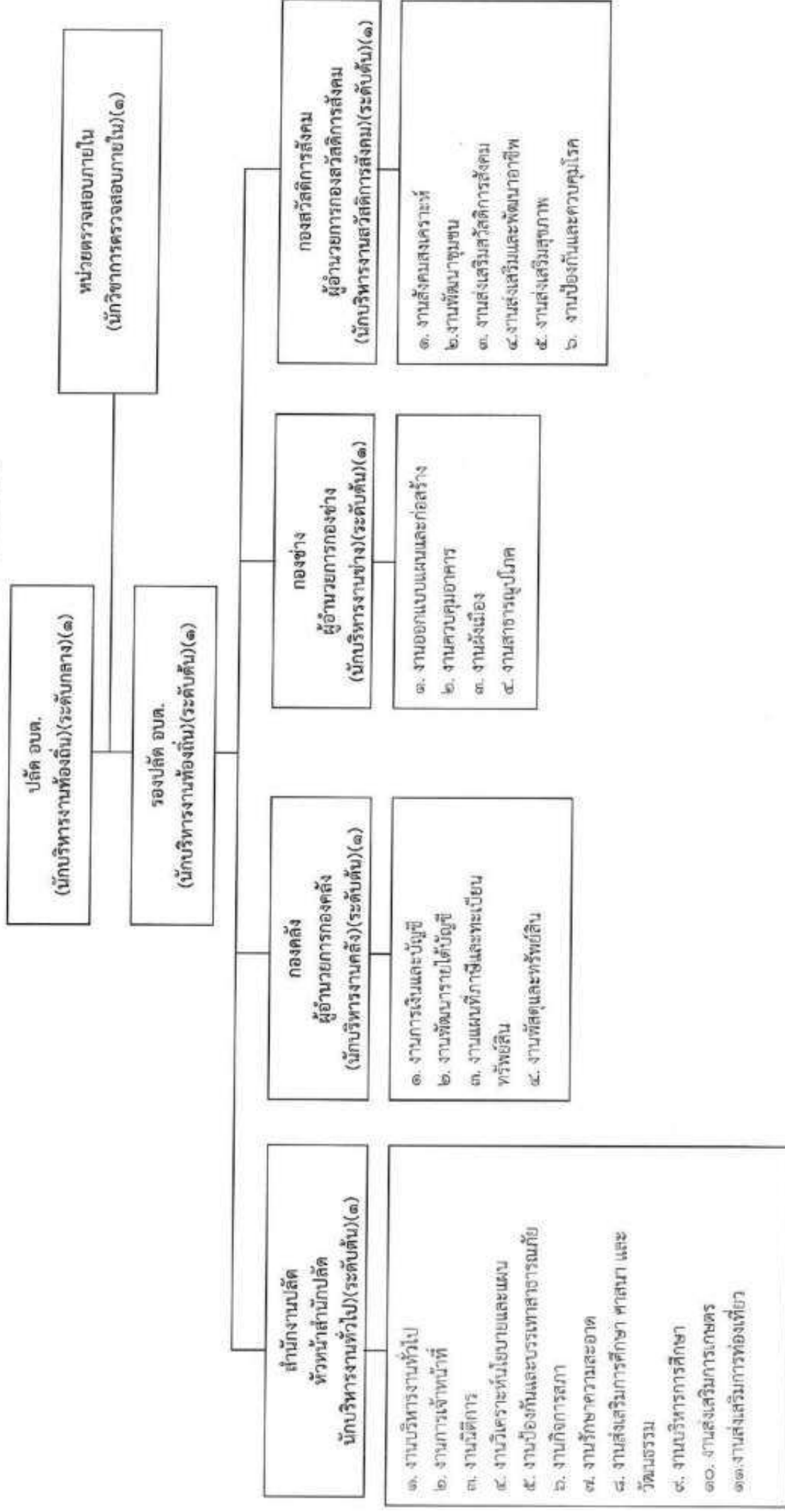
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ทด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น(กลาง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น(ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป(ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวคูทอง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง(ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผ.อ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๔
รวม	๕๙	๖๐	๖๐	๖๐	+๑	-	-	

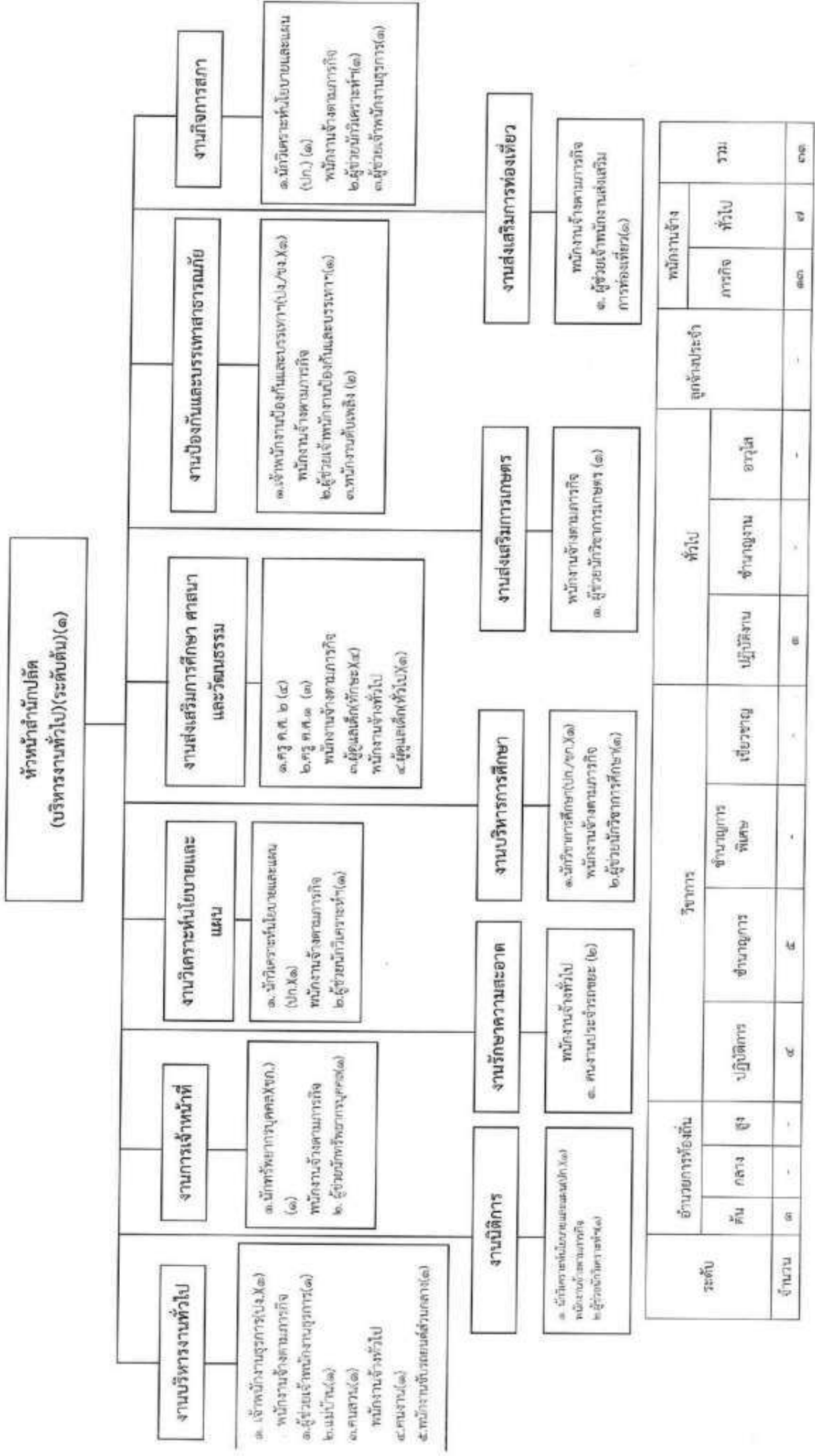
[illegible]

๓๗,๒๐๙,๑๙๗	รายจ่ายตามข้อบัญญัติฉบับที่ ๒๕๖๕
๕๐,๑๕๕,๙๐๗	รายจ่ายตามข้อบัญญัติฉบับที่ ๒๕๖๕
๕๓,๒๐,๑๒๖	รายจ่ายตามข้อบัญญัติฉบับที่ ๒๕๖๖

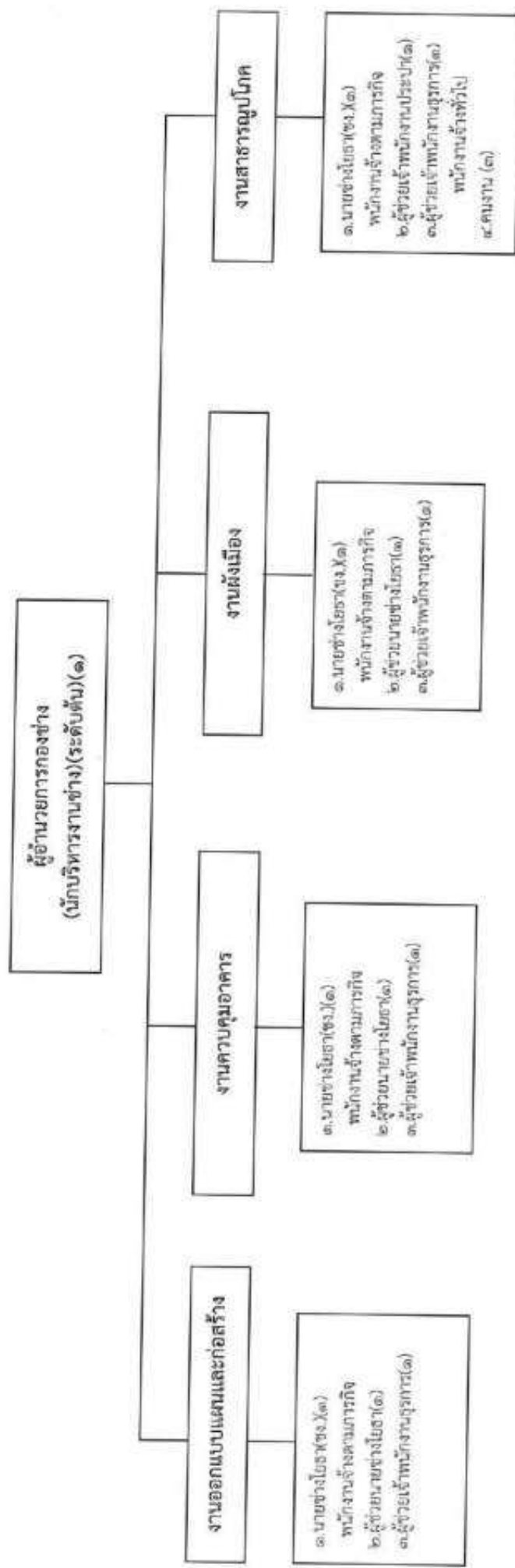
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ของโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี



โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.นาสี

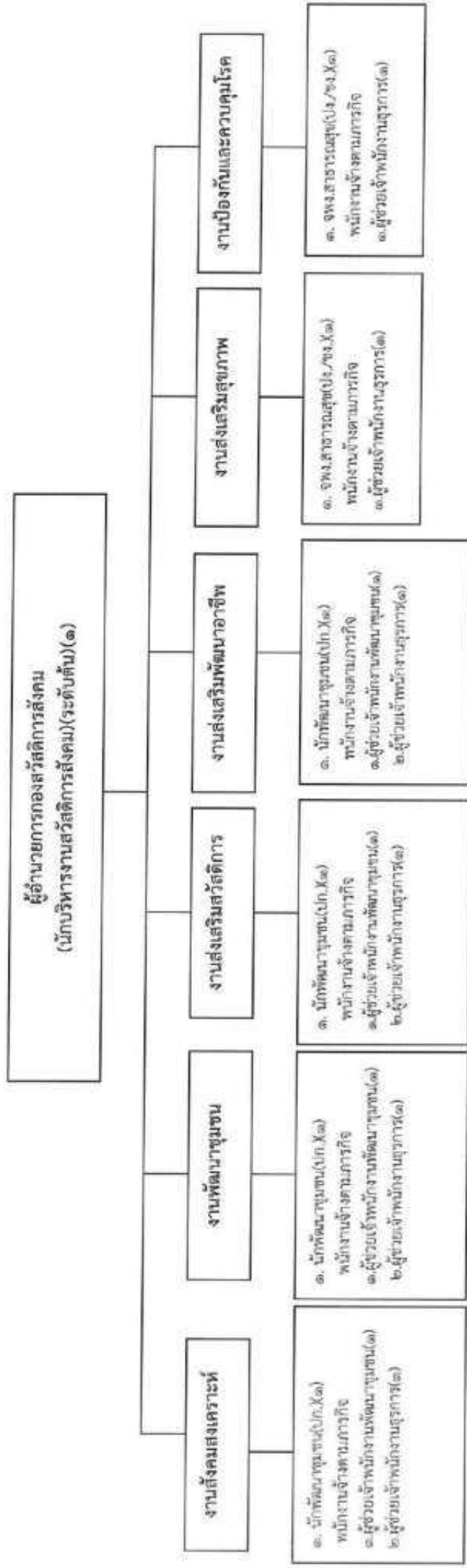


โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๓	๓	๗

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ ปฏิบัติการ	จำนวนการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทั่วไป					
							ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ		ชำนาญพิเศษ		
											ปฏิบัติงาน	
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๕	

[illegible]

กต.ง.ช.๗๔

[illegible]

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-นามสกุล (ชื่อ-นามสกุล)	ทุน/ค่าตอบแทนการศึกษา	คุณสมบัติทางด้านวิชาการ					คุณสมบัติทางด้านวิชาชีพ					คุณสมบัติด้านอื่น			หมายเหตุ
			เลขที่/ฉบับที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่/ฉบับที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่/ฉบับที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑๔	นางสาวกมลทิพย์ นามะนันท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	
๑๖	นางสาวกมลทิพย์ นามะนันท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	
๑๗	นางสาวกมลทิพย์ นามะนันท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	
๑๘	นางสาวกมลทิพย์ นามะนันท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	ป.โท	๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐-๑๒๐	ป.โท	ป.โท	ป.โท	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต.นาสี

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี สำหรับเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี จึงได้กำหนดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ดังนี้

๑) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

(๑.๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร

(๑.๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๑.๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๑.๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนศรัทธา

(๑.๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

(๒.๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒.๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๒.๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๒.๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนศรัทธา

(๒.๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒.๖) สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

(๒.๗) จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓) การพัฒนาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- (๓.๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- (๓.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- (๓.๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๔) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน หรือเลื่อนตำแหน่งใหม่

- (๔.๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
- (๔.๒) จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิด ของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกองคํการบริหารส่วนตำบล
- (๔.๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสิ ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสิขึ้น โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสิในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม อารงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ ดังนี้

๑. พึงเป็นผู้มีความนอบน้อมต่อผู้อาวุโส ต่อเพื่อนร่วมงานและประชาชน

หมายถึง - การไหว้เพื่อแสดงความเคารพ

- การให้เกียรติซึ่งกันและกันในทุกระดับชั้น
- การพูดจาไพเราะ สุภาพ
- มีมารยาท รู้จักกาลเทศะ

๒. พึงเป็นผู้ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

หมายถึง - การเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน

- ไม่ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ในสถานที่สาธารณะ สถานที่ราชการและงดเว้นอบายมุขทั้งปวง
- แต่งกายสุภาพตามประเพณีนิยม ตามกาลเทศะหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด

๓. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

หมายถึง - มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน

- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
- มีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

หมายถึง - การมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน โปร่งใส โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้

- มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน
- มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

- การพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอ เช่น การศึกษาธรรมะ ปฏิบัติธรรม การอบรมต่างๆ

๕. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

หมายถึง - การให้บริการระหว่างผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อนร่วมงาน การให้บริการระหว่างหน่วยงานโดยให้ถือว่าเพื่อร่วมงานคือผู้รับบริการหรือลูกค้า

- การให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เสมอภาค ทั่วถึง เป็นธรรม
- ความมีน้ำใจ ดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานและประชาชน
- การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็วและตรงต่อเวลา

๖. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หมายถึง - การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

- การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย

- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่าทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

๗. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หมายถึง - การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ เช่น การเข้าอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง

- การศึกษาระเบียบ กฎหมายเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องแม่นยำ

ภาคผนวก