



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบวรสิงห์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบ กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์จะ สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ เรื่อง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพรัตน์ ทองหยอด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นรวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาต่างๆ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในท้องถิ่นสู่การพัฒนาทุกๆ ด้านให้ยั่งยืนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๑๕
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖ - ๒๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐ - ๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๖ - ๓๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๐ - ๔๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๕ - ๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๐ - ๕๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒ - ๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘ - ๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๖๕

หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ได้มีมติให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามมติเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ มีหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้

๒.๑ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคุมการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ

ครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

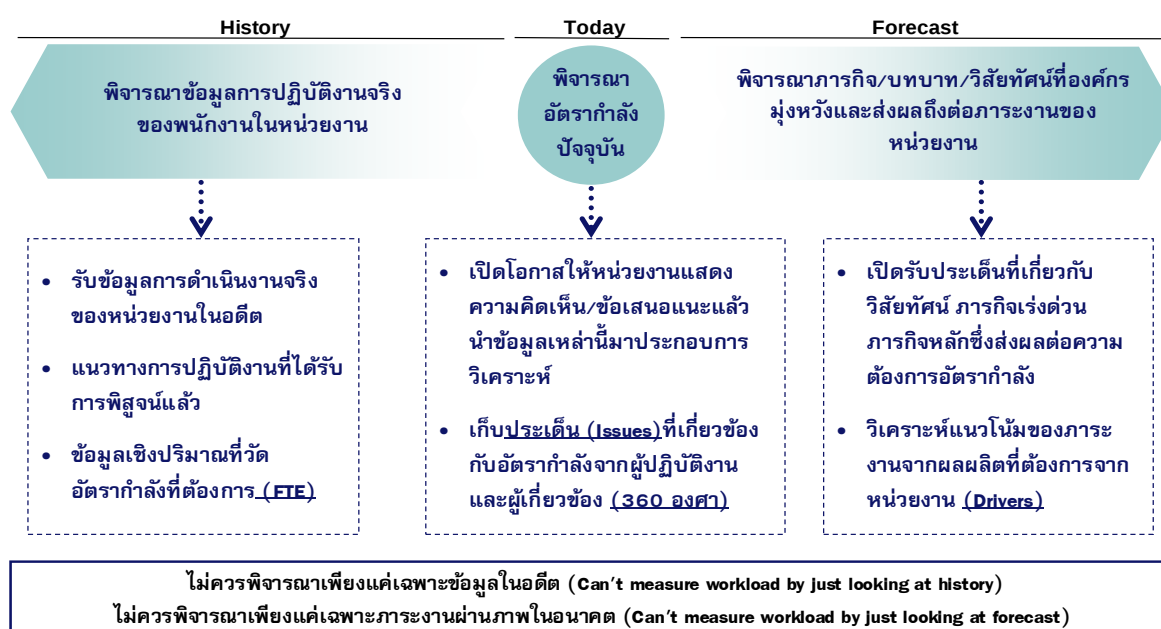
สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

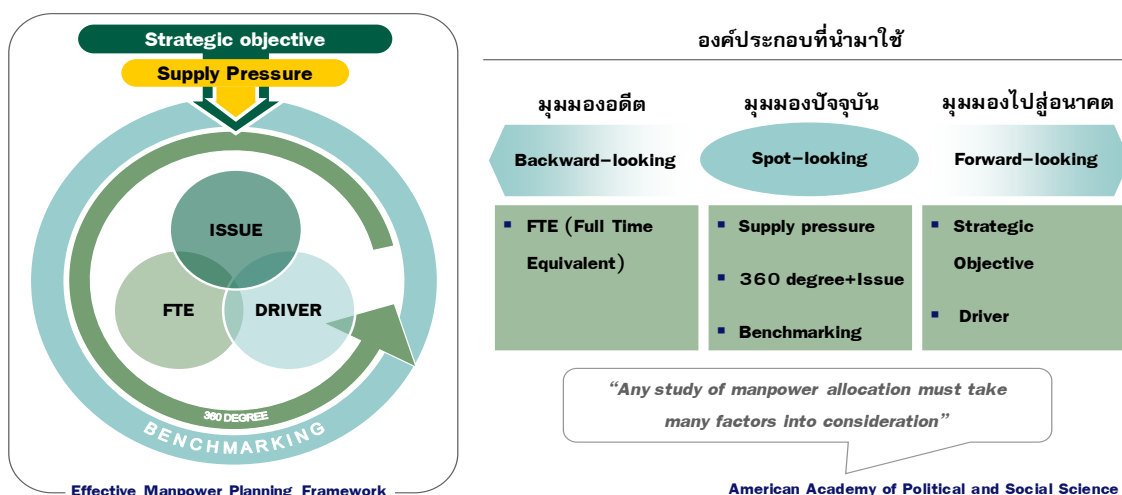
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



**การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น**

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนครสิงห์ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตราค่าจ้าง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ
๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรก
บรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการ

วิชาการ มีนครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๑๗,๙๙๐=๓๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๓๑๔๙๐)/๒ = ๑๖๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีนครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-

๒.ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	$\frac{๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐}{๒} = ๑,๑๓๐$ $\frac{๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐}{๒} = ๑,๑๕๐$ $\frac{(๑,๑๓๐+๑,๑๕๐)}{๒} = ๑,๑๔๐$			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	$๑,๑๔๐ \times ๑๒ = ๑๓,๖๘๐$			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓.ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็น หลักในการคำนวณส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๐,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๕๖๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล นรสิงห์ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกต์ที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนรสิงห์
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ (การตรวจประเมิน LPA)

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

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า

■ ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

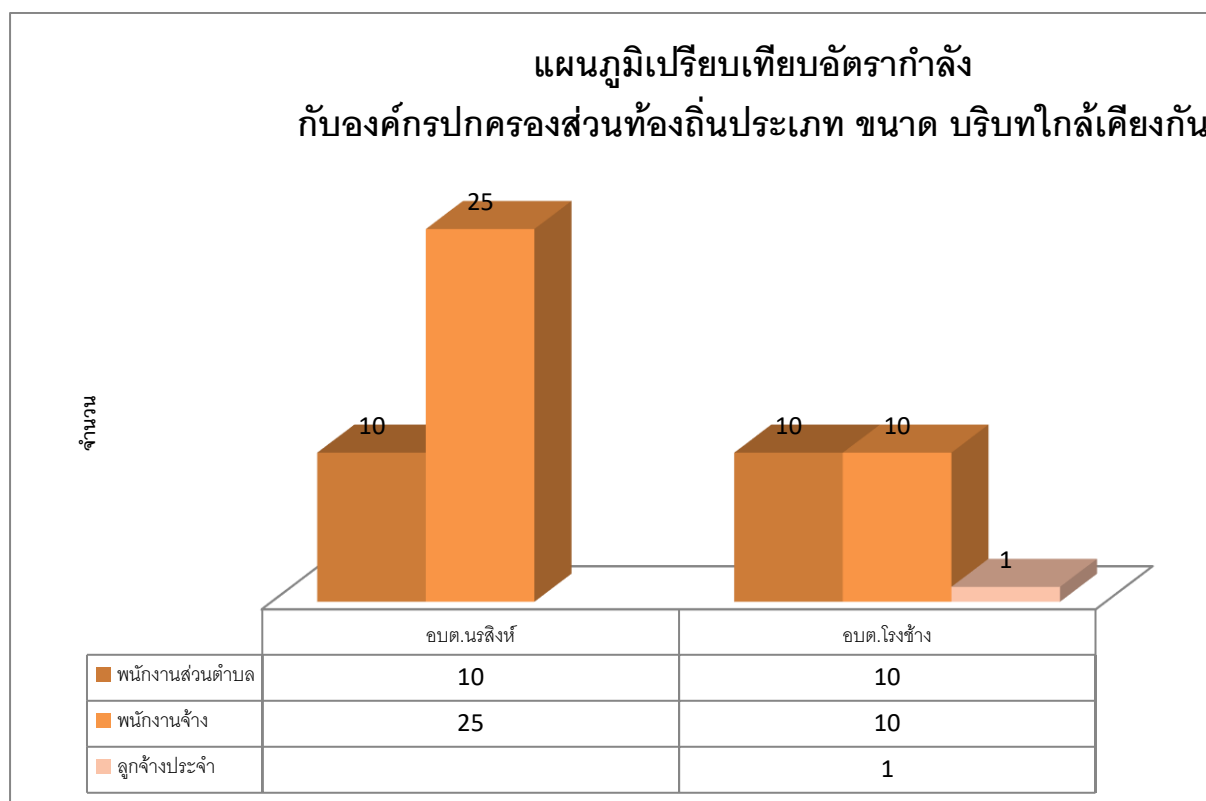
องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย



■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ และองค์การบริหารส่วนตำบลโรงช้าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน คาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์และองค์การบริหารส่วนตำบลโรงช้าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุสิ่งที่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุสิ่งที่สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุสิ่งที่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุสิ่งที่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุสิ่งที่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุสิ่งที่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุสิ่งที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุสิ่งที่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุสิ่งที่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุสิ่งที่ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุสิ่งที่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ เช่น ภาวะเปื้อน การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตั้งอยู่ Longitude ๑๐๐ - ๒๗' - ๒๒" E Latitude ๑๔ - ๓๕' - ๑๒" N เลขที่ - หมู่ที่ ๑ ตำบลนรสิงห์ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอป่าโมก ห่างจากที่ว่าการอำเภอป่าโมก ประมาณ ๕ กิโลเมตร

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม ลักษณะคล้ายอ่าง ไม่มีภูเขา ไม่มีป่าไม้ ดินเป็นดินเหนียวปนทราย ใช้พื้นที่ในการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมปศุสัตว์ มีระบบชลประทาน คือ คลองส่งน้ำ ๑ ขวา ๓ ซ้าย ๓ ซ้าย (คลองนรสิงห์), คลองลาดเค้า และคลองหนองระมาน

โดยมีอาณาเขตติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ดังนี้

- ทิศเหนือ : ติดต่อกับ ตำบลจำปาหล่อ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
- ทิศใต้ : ติดต่อกับ ตำบลเอกราช อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง
- ทิศตะวันออก : ติดต่อกับ ตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง
- ทิศตะวันตก : ติดต่อกับ ตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง



ประชากรทั้งสิ้น ๒,๗๒๖ คน แยกเป็นชาย ๑,๒๙๖ คน หญิง ๑,๔๓๐ คน โดยมีรายละเอียดจำนวนประชากร ดังนี้

หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนหลังคาเรือน
๑	๒๐๐	๒๓๔	๔๓๔	๑๓๘
๒	๑๙๒	๑๙๙	๓๙๑	๑๑๒
๓	๑๕๙	๑๖๒	๓๒๑	๑๐๓
๔	๑๘๑	๒๒๕	๔๐๖	๑๒๔
๕	๑๒๘	๑๖๐	๒๘๘	๙๑
๖	๒๔๙	๒๕๒	๕๐๑	๑๕๖
๗	๑๘๗	๑๙๙	๓๘๕	๑๔๐
รวม	๑,๒๙๖	๑,๔๓๐	๒,๗๒๖	๘๖๔

เพื่อให้การวางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วนทุกด้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยสามารถระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การขยายเขตระบบประปาทั่วถึงแต่คุณภาพน้ำยังไม่สามารถดื่มได้ทุกหมู่บ้าน
- ความต้องการให้ขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ระบบไฟฟ้าสาธารณะมีไฟตกบ่อยครั้ง
- ความต้องการการขยายคู่อสายโทรศัพท์บ้าน และสาธารณะ
- ปัญหาด้านการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
- ปัญหาด้านแหล่งน้ำใช้ทางการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- จัดสร้าง ขยาย ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมพื้นที่
- จัดสร้าง ขยายเขต ซ่อมแซมระบบไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่
- ก่อสร้าง ซ่อมแซม ถนน การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมพื้นที่
- จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการเกษตร การอุปโภค บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ผลิตรถยนต์ ผลผลิตของท้องถิ่นประสบปัญหาด้านการตลาด ขาดการรวมกลุ่มอย่างจริงจังทำให้ผลิตรถยนต์ไม่มีชื่อเสียง
- ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ไม่มีหน่วยงานไหนเข้ามาดูแล ในขณะที่พื้นที่ทำการเกษตรน้อยลง เนื่องจากมีการทำธุรกิจบ่อทรายมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาที่จะตามมาในอนาคต
- ในพื้นที่ อบต.ไม่มีตลาดสด ตลาดในการจำหน่ายผลผลิตชุมชน ตลอดจนสถานที่จำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

ความต้องการของประชาชน

- ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพชีวิตปัญหาด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านการขาดสถานที่ในการออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในแต่ละหมู่บ้าน และขาดอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายที่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมหรือจัดอบรมการให้ความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- จัดสถานที่สาธารณะห้องสมุดชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเพิ่มข้อมูลข่าวสาร
- ติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่จุดเสี่ยง ออกตรวจพื้นที่ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- จัดสร้างสนามกีฬา อุปกรณ์การกีฬา

๔.๔ ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ปัญหาด้านการขาดทักษะ และประสบการณ์ใหม่ๆ ในการพัฒนา
- ปัญหาประชาชนการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของ อบต.
- ปัญหาด้านการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- ปัญหาด้านการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาเรื่องการพัฒนาาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม
- ปัญหาด้านสภาพพื้นที่ เพราะเนื่องจากเป็นพื้นที่ทำธุรกิจบ่อทราย จึงทำให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายไปมากขึ้น

ความต้องการของประชาชน

- จัดหาถังขยะ และจัดกิจกรรมคัดแยกขยะ เพื่อลดปริมาณขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- จัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ในการประกอบอุตสาหกรรมบ่อทราย

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข
- ปัญหาด้านการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ ทางทางการแพทย์ให้มีความทันสมัย
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของประชาชนในชุมชน
- ปัญหาด้านการอนุรักษ์ สืบสานศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ปัญหาด้านการพัฒนาการศึกษาของเด็ก และเยาวชน ให้มีศักยภาพ
- ปัญหาด้านบุคลากรขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการศึกษา
- ปัญหาด้านการขาดการรวมกลุ่มเพื่อสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นดั้งเดิม
- ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขาดความพร้อมด้านต่างๆ เช่น สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ และสถานที่ ยังอาศัยอยู่ร่วมกับโรงเรียนของ สพฐ.

ความต้องการของประชาชน

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารในพื้นที่ ห้องสมุดชุมชน เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากรทางศึกษา
- สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ การพัฒนาในตำบลจะสมบูรณ์ได้จะต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชน ให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างจริงจัง โดยการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนให้พร้อมเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ กำหนดวิธี การดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของ องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก

๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

๖. การสาธารณูปการ

๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๘. การจัดให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. การส่งเสริมการกีฬา
๖. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๗. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การควบคุมสุลักษณะและอนามัยให้ร้านจำหน่ายอาหารและสถานบริการอื่น
๑๑. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การผังเมือง
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
๖. การควบคุมอาคาร
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๙. การปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
๔. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร
๖. การส่งเสริมการฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ
๗. กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์

๕.๕ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การรักษาความสะอาดถนน หรือที่สาธารณะ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นการให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๗ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๓. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าวโดยวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT โดยพิจารณาสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ และสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ไว้ดังนี้

การวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ (ระดับบุคคล)

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : weakness)
๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๔๐ ปี อยู่ในช่วงวัยทำงาน ๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ๔. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๕. มีการบริหารทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว	๑. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลของทางราชการ ๒. มีภาระหนี้สิน ๓. มีภาระทางด้านครอบครัวทำให้ขาดสภาพคล่องในการทำงาน ๔. การปฏิบัติงานมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา ๕. ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานขององค์กร
โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threat)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงานจากหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน ๔. ความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่ต่อการพัฒนาทำให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : weakness)
๑. บุคลากรเป็นคนในพื้นที่ไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษา และการฝึกอบรม ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threat)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรเป็นคนในพื้นที่ ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากอำนาจหน้าที่ตามที่ได้กล่าวมาตามข้อ ๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ได้โดย การจัดทำแผนพัฒนากำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานแต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- ๒) การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม
- ๓) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๔) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๕) การพัฒนาผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๖) การบริหารจัดการที่ดี
- ๗) การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์การพัฒนา คือ จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมการพัฒนาทุกด้าน และมีความเป็นไปได้ในการบรรลุถึง นอกจากนั้นยังต้องสอดคล้องกับแนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศ จังหวัด และอำเภอ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสามารถพึ่งตนเองได้ บริหารการจัดการท้องถิ่น เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนการกระจายอำนาจ สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาคและโปร่งใส มุ่งเน้นการบริการประชาชนให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและองค์กรต่างๆ สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้าง พื้นฐาน

- ๑) พัฒนาคุณภาพในพื้นที่ตำบลนรสิงห์ให้ได้มาตรฐานเพียงพอ
- ๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการด้านต่างๆ ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๓) การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔) ก่อสร้าง ขยายเขต ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปา และสนับสนุน การบริหารจัดการของกิจการประปา อบต.นรสิงห์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ

๑) ดำเนินนโยบายเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจโดยใช้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๓) สนับสนุนการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนและการดำเนินงานอื่นๆ ให้กับกลุ่มอาชีพและเกษตรกร

๔) ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกข้าวพันธุ์ดีและส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ

๕) ส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูปสินค้าเกษตรพืชผลทางการเกษตรและการจัดหาตลาดเพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือสินค้าทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตขั้นต่ำไม่ตกเกณฑ์จปฐ. และส่งเสริมให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว

๒) สร้างจิตสำนึกแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปร่วมมือในการป้องกันและปราบปราม ยาเสพติดอย่างจริงจัง

๓) ส่งเสริมดูแลความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจและสังคมโดยจัดสวัสดิการให้ผู้อยู่ด้อยโอกาส และดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔) สนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนประกอบกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่งเสริมกิจกรรมด้านนันทนาการ

๕) เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) รณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) เฝ้าระวังการป้องกันการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุข

๑) ส่งเสริมการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยเพื่อประชาชนมีสุขภาพที่ดีและปลอดภัย

๒) รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้หมู่บ้าน/ตำบลมีความสะอาดและปลอดภัยจากโรคติดต่อต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด

๑) ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้การบริหารจัดการของ อบต.นรสิงห์ มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

๒) ให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๓) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมองค์การบริหารส่วนตำบลและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) พัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

๕) ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ

๖) ปรับปรุงและพัฒนารายได้ที่จัดเก็บเองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗) พัฒนาบุคลากรเพื่องานด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๘) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางนโยบายรัฐบาล และจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการศึกษาและส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ

๒) ส่งเสริมให้มีการจัดงาน วันสำคัญและงานประเพณีท้องถิ่น อนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีงาม

๓) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม

๔) ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ทำนุ บำรุง ศาสนา และกิจกรรมทางศาสนา

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ตามคำแถลงนโยบาย ของนายไพรัตน์ ทองหยอด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ ผู้บริหารท้องถิ่นได้มีการกำหนดนโยบายสำหรับการบริหาร จำนวน ๗ ด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสรุป ได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พัฒนาคูณภาพถนนตำบลนรสิงห์ให้ได้มาตรฐานเพียงพอ

๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการด้านต่างๆให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๓ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๔ ก่อสร้าง ขยายเขต ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปา และสนับสนุนการบริหารจัดการของกิจการประปาอบต.นรสิงห์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ

๒.๑ ดำเนินนโยบายเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจโดยใช้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๒.๓ สนับสนุนการหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนและการดำเนินงานอื่นๆให้กับกลุ่มอาชีพและเกษตรกร

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกข้าวพันธุ์ดีและส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การแปรรูปสินค้าเกษตรเพื่อผลทางการเกษตรและการจัดหาตลาดเพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือสินค้าทางการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตขั้นต่ำไม่ตกเกณฑ์ จปฐ. และส่งเสริมให้ ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว

๓.๒ สร้างจิตสำนึกแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง

๓.๓ ส่งเสริมดูแลความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจและสังคมโดยจัดสวัสดิการให้ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้สูงอายุ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๓.๔ สนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนประกอบกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่งเสริมกิจกรรมด้านนันทนาการ

๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันครอบครัวให้สถาบันหลักในการพัฒนาในทุกด้าน

๓.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางด้านศาสนา เพื่ออบรมสั่งสอนให้คนมีศีลธรรมประจำใจ มีจริยธรรม คุณธรรม มีความรักความสามัคคี มีจิตใจที่ดีงามและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๓.๘ ส่งเสริมและสนับสนุน การกีฬาและการนันทนาการทุกระดับและทุกกลุ่มเป้าหมาย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ป้องกันและบำรุงรักษาพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๔.๒ รณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกและเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๓ ส่งเสริมและรณรงค์เพื่อลดและประหยัดการใช้พลังงานทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ บริหารจัดการระบบการจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกหลักสุขาภิบาล

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุข

๕.๑ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ รวมทั้ง ส่งเสริมการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยเพื่อประชาชนมีสุขภาพที่ดีและปลอดภัย

๕.๒ รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้หมู่บ้าน/ ตำบลมีความสะอาดและปลอดภัยโรคติดต่อต่างๆ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนามาตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาล

๖.๑ ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้การบริหารจัดการของ อบต.นรสิงห์ มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๖.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมองค์การบริหารส่วนตำบลและมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๔ ให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๖.๕ ก่อสร้าง ปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดหาพัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ในการให้บริการแก่ประชาชนรวมถึงมีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ เกิดความสะดวกและรวดเร็ว

๖.๖ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ที่จัดเก็บเองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๗ พัฒนาบุคลากรเพื่องานด้านป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางนโยบายรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ

๖.๙ ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ให้แก่ประชาชน

๖.๑๐ ส่งเสริมสนับสนุนและเตรียมความพร้อมรองรับโครงการประชานิยม เศรษฐกิจ อาเซียน

๖.๑๑ ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการพระราชดำริรวมทั้งแนวนโยบายของรัฐ

๖.๑๒ ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖.๑๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่มากขึ้น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ

๗.๒ ส่งเสริมให้มีการจัดงาน วันสำคัญและงานประเพณีท้องถิ่น อนุรักษ์วัฒนธรรม อันดีงาม

๗.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม

๗.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟู สืบสาน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จากการวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการพัฒนาทางการสาธารณสุข
๘. ด้านการพัฒนาทางด้านสังคม
๙. ด้านการบริหารจัดการและการเมือง

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๔. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน

วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม นำประชาชนเป็นสุข”

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมที่สอดคล้องตามความต้องการของประชาชน	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ สะดวกรวดเร็ว พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	(๑) มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น	ส่วนโยธา เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ คนงานทั่วไป	สำรวจเส้นทางปรับปรุงก่อสร้าง ซ่อมแซมถนน
		(๒) มีรางระบายน้ำและท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น	คนงานทั่วไป	งานก่อสร้าง วางท่อระบายน้ำ
		(๓) มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะตามมาตรฐาน	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า คนงานทั่วไป	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
		(๔) มีการพัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพ	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง นายช่างโยธา	ตรวจคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน
		(๕) มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรการอุปโภคบริโภคเพิ่มขึ้น	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง นายช่างโยธา คนงานทั่วไป	ขุดลอกคลองเพื่อการเกษตร

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุนของกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น ควบคู่กับการพัฒนาการท่องเที่ยว	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน	(๑) ประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว	สำนักงานปลัด นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์เว็บไซต์
		(๒) เพิ่มช่องทางการค้าให้ประชาชน	นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน งานประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์
		(๓) การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งสินค้าชุมชน เพื่อการท่องเที่ยว	นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	งานส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ตำบล สินค้าชุมชน
		(๔) มีการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ งานส่งเสริมกลุ่มปุ๋ยอินทรีย์ งานส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ ครอบครัวรักกันได้
		(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจ และดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	งานวิชาการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีการพัฒนาสังคมแบบประชาชนมีส่วนร่วม	เพื่อการพัฒนาคุณภาพคน การจัดการทางสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	(๑) มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดการบริการทางสังคม	สำนักงานปลัด/ส่วนโยธา นักบริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคลากร เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานป้องกันฯ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป คนงานทั่วไป	กิจการ อปพร. ก่อสร้างปรับปรุงที่พักอาศัยผู้ยากไร้ในชุมชน รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ กู้ชีพ กู้ภัย สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
		(๒) มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	นักบริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานป้องกันฯ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	งานตรวจตระเวนยามวิกาล การแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ระบบจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัด / ส่วนโยธา นักบริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง นายช่างโยธา นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน คนงานทั่วไป	งานส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริหารจัดการขยะในครัวเรือน งานพลังงานทดแทน งานบริหารจัดการขยะ ส่งเสริมการใช้เตาเผาถ่าน

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุข

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา และการ สาธารณสุข เพื่อสร้าง เสริมศักยภาพให้ ประชาชน	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	(๓) เสริมสร้างและสนับสนุนให้ ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจ ในการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและ การป้องกันโรค	นักบริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานป้องกันฯ นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	งาน สปสช. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี และพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการบริหาร

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและ พัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชน	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	สำนักงานปลัด/ส่วนโยธา/กองคลัง นักบริหารงาน อบต. นักบริหารงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคลากร	พัฒนาบุคลากร บริหารงานบุคคล จัดฝึกอบรม ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา วางระบบควบคุมภายใน
		จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ	นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานคลัง นักบริหารงานการศึกษา	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ
		พัฒนาอาคารสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา	ส่งเสริมสนับสนุนโครงการก่อสร้างต่อเติมอาคารที่ทำการ อบต.
		มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	นักบริหารงาน อบต. นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานคลัง นักบริหารงานการศึกษา	ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ อบต. การบันทึกข้อมูลในระบบ อินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี และพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการบริหาร (ต่อ)

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
		การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประหยัดโปร่งใสและเป็นธรรม	นักบริหารงาน อบต. นักบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปรับปรุงแผนที่ภาษีทะเบียนและทรัพย์สิน ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน อบต. สทบทกองทุนหลักประกันสุขภาพ การจัดซื้อจัดจ้าง การเงินและบัญชี ทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ
		บริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเสริมสร้างเครือข่ายประสานทั้งภาครัฐและเอกชน	นักบริหารงาน อบต. นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนา แผนห้าปี ทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาท้องถิ่น งานบริหารงานทั่วไป

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจัด การศึกษา การสื่อสารที่ ทันสมัย ให้แก่เด็กประชาชน และบำรุงศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	(๑) มีการส่งเสริมการพัฒนา การศึกษา	สำนักงานปลัด / ส่วนการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานการศึกษานอกและในระบบ
		(๒) มีการส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา	ส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา
		(๓) ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา	งานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางรัฐพิธีและสถาบันของ พระมหากษัตริย์และงานประจำปี
		(๕) มีช่องทางการรับรู้ข่าวสารของ ประชาชน	นักบริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง	ติดตั้งและปรับปรุงหอกระจายข่าว ไร้สาย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (เดิม) ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์จึงจำเป็นต้องปรับทบทวนโครงสร้างส่วนราชการใหม่ และกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์เป็นระยะเวลา ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

ทั้งนี้ มีกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (เดิม) มีข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๑ อัตรา

ในการนี้ มีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการใหม่ จึงขอ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ดังนี้

๑) ข้าราชการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาและนายช่างไฟฟ้า ประจำภายใน กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา เจ้าพนักงานพัสดุ และ นักวิชาการศึกษา ประจำภายใน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๒ อัตรา เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ประจำภายในสำนักปลัด เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ประจำภายใน กองคลัง

๒) พนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ประจำภายใน กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาใน

อนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรง	สำนักปลัดปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น มีอัตรากำลัง ที่ว่าง สายบริหาร สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

ตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ยังมีอัตรากำลัง ที่ว่าง ในสายทั่วไป ยังไม่เพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนครสิงห์ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา ในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี ผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิก ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ยังมีอัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ยังไม่เพียงพอ	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนครสิงห์ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา ในปัจจุบันและขอ

การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำหรับการบริหารจัดการภายใน	ใช้บัญชี สอบแข่งขัน ใน อนาคต มีความ จำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิก ตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น มีอัตรากำลัง ที่ว่าง สายบริหาร สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา ในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิก ตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี

หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
---	---	--

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์	๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์	
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๗ งานกิจการสภา	๑.๗ งานกิจการสภา	
๑.๘ งานการเลือกตั้ง	๑.๘ งานการเลือกตั้ง	
๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๑.๑๐ งานสิ่งแวดล้อม	๑.๑๐ งานสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานผังเมือง	๓.๓ งานผังเมือง	
๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานกิจกรรมโรงเรียน	๔.๒ งานกิจกรรมโรงเรียน	
๔.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และ วัฒนธรรม	๔.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และ วัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน	
๕.๒ งานตรวจสอบเอกสารการเงิน -บัญชี	๕.๒ งานตรวจสอบเอกสารการเงิน -บัญชี	
๕.๓ งานตรวจสอบพัสดุ และทรัพย์สิน	๕.๓ งานตรวจสอบพัสดุ และทรัพย์สิน	
๕.๔ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน	๕.๔ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึก ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วัดปราสาท)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วัดลาดเค้าว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

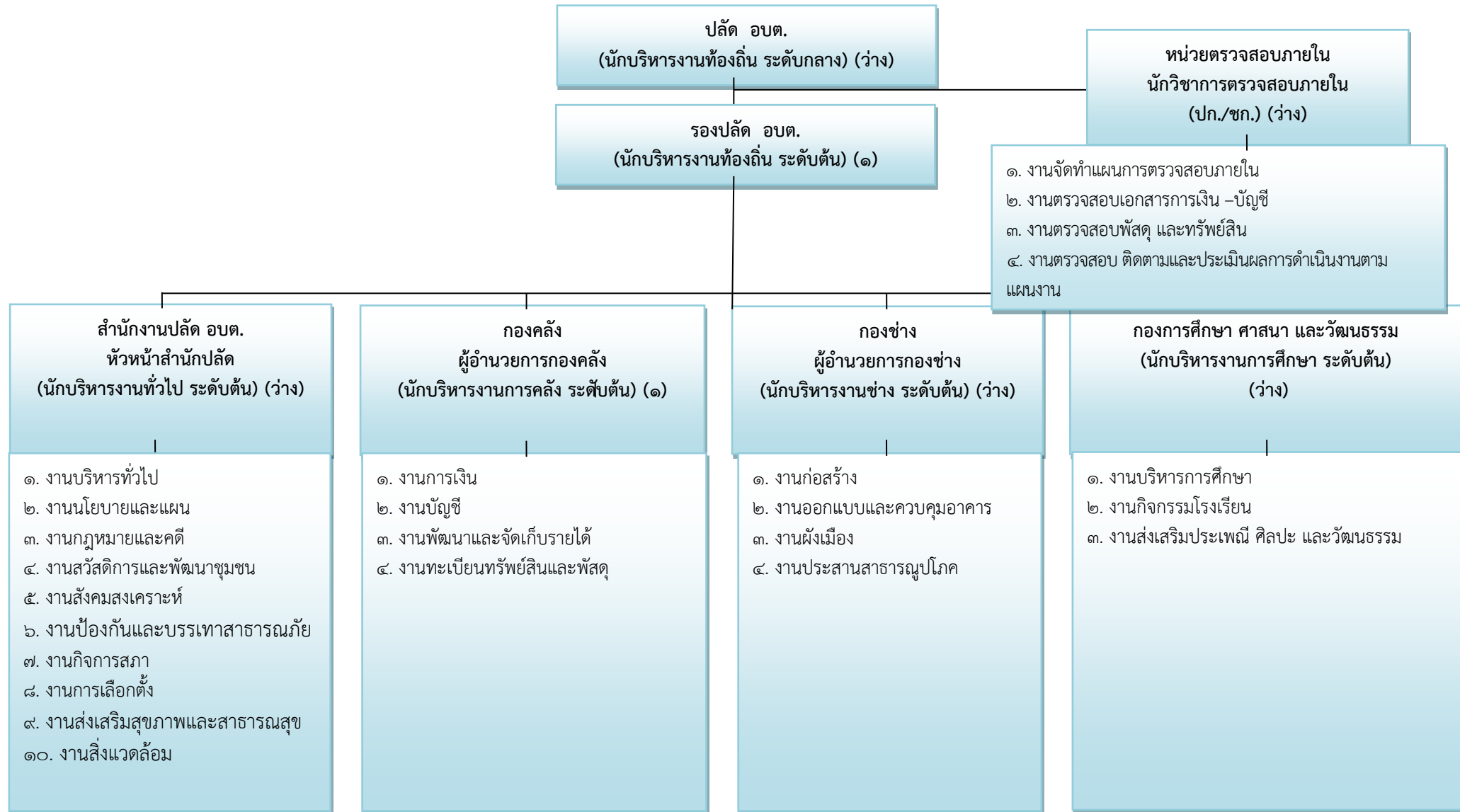
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	134,400	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	702,120	721,800	741,480	ว่างเต็ม1
2	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	ว่าง
	สำนักปลัด อบต. (01)																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	355,320	42,000	1	1	1	-	-	-	17,460	17,460	17,460	414,780	432,240	449,700	ว่างเต็ม2
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	-	185,040	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,420 น.ส.ชุลลิกานต์ โพธิ์สุข
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	-	271,200	-	1	1	1	-	-	-	9,000	8,760	9,240	275,760	284,520	293,760	22,600 นางสาวณัฏฐา สุสุข
6	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	280,080	-	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	23,340 นางปัทมา เอ็นองงค์
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	363,400	-	1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	30,290 น.ส.ศศพร มูลปลา
8	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม3
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
9	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000 น.ส.เสาวรส โพธิ์ณิ
10	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	1	1	187,200	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	15,600 น.ส.ณภัทร สุขอารมณ์
11	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	191,040	-	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	198,720	206,760	215,040	15,920 น.ส.กมลชนก บุษบาหรี
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500 น.ส.ระพีพร สารสุวรรณ
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500 นายอนุสิทธิ์ วัชรกั้น
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
14	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	134,280	-	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,680	145,320	151,200	11,190.00 นายไพเราะ กันศิริ
15	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	136,200	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,720	147,480	153,480	11,350.00 นายชัยณรงค์ แยมพันธ์
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
16	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง4
	กองคลัง																		
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	42,210.00 นางเพชรรัตน์ ทองหยอด
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	-	185,040	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,420 น.ส.จิราพร ทิวลา
19	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	1	296,760	-	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	24,730.00 น.ส.พรทิพย์ วัชรวงษ์
20	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,360	ว่างเต็ม5
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
21	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	1	300,720	-	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	13,080	312,840	325,440	338,520	25,060.00 นางวราสนา เทพฤดี
22	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	1	1	202,560	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	210,720	219,240	228,120	16,880.00 น.ส.ณิชาภัทร เรือนชอบ
23	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	1	1	187,200	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	15,600.00 น.ส.วันวิสา วงษ์คล้าย
24	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	ว่างเต็ม5
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500.00 นางนันทิยา แฉ่เต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
26	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000.00 นายพิภาพ ทองเพชร

	กองช่าง																		
27	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	355,320	42,000	1	1	1	-	-	-	17,460	17,460	17,460	414,780	432,240	449,700	ว่างเต็ม6
28	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	-	-	1	1	-	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม7

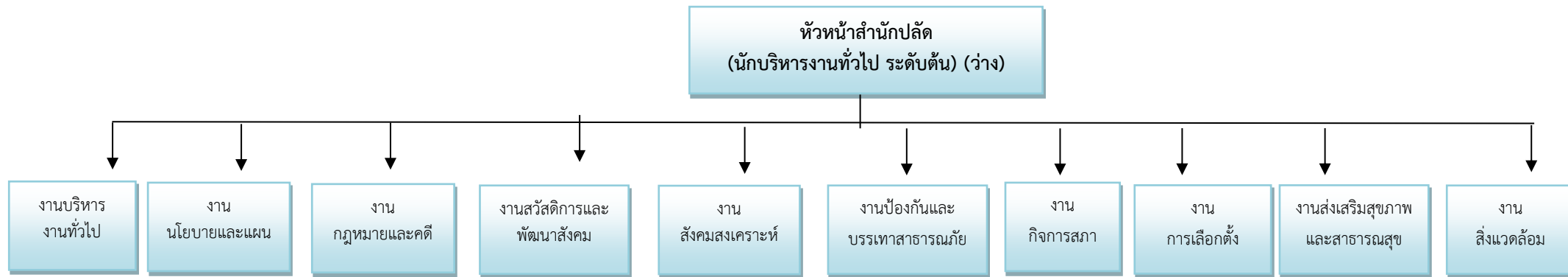
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
29	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	1	1	393,480								12,480	13,440	13,320	399,720	462,840	426,480	32,790	นายไพโรจน์ สนสำราญ		
30	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	1	0	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																					
31	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	203,760	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	211,920	220,440	229,320	203,760.00	น.ส.สุรางค์ จระจะแสง		
32	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	157,800	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	164,160	170,760	177,600	13,150.00	น.ส.กนกวรรณ กันศิริ		
33	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	1	147,960	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,960	160,200	166,680	12330	นายอรุณพล โพธิ์เกตุ		
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
34	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000.00	นายชานนท์ จิตรสมบูรณ์		
35	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000.00	นายชุตินันท์ สบายวัน		
36	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000.00	นายศาสวรรค์ พวงศิริ		
37	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000.00	นายบรรเทิง อยู่สุข		
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																					
38	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	355,320	42,000	1	1	1	-	-	-	17,460	17,460	17,460	414,780	432,240	449,700	ว่างเต็ม9			
39	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	1	-	355320								12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม10			
40	ครู	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	นางสุรินทร์ สมศักดิ์		
41	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	1	138,120	-	1	1	1	-	-	-	5,400	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	11,510	นางสาวรติยา แก่นแจ่ม		
42	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	1	0	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม11			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																					
43	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	1	1	186,360	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	193,920	201,720	209,880	15,530.00	น.ส.ไทรยา พุ่มละอ		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																					
44	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วัดปราสาท)	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
45	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วัดลาดเคี้ยว)	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
46	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	128400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	น.ส.ณิชาภรณ์ คำประดับ		
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
47	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000.00	นายอัฐิธรณ์ นกขุนทอง		
48	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000.00	นายพิพัฒน์ ขาบศิริวัฒนกุล		

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ อำเภอบำเหน็จ จังหวัดอ่างทอง



สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง



พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|--------|
| ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | (๑) |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | (๑) |
| ๓. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | (๑) |
| ๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | (๑) |
| ๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | (ว่าง) |

พนักงานจ้างทั่วไป

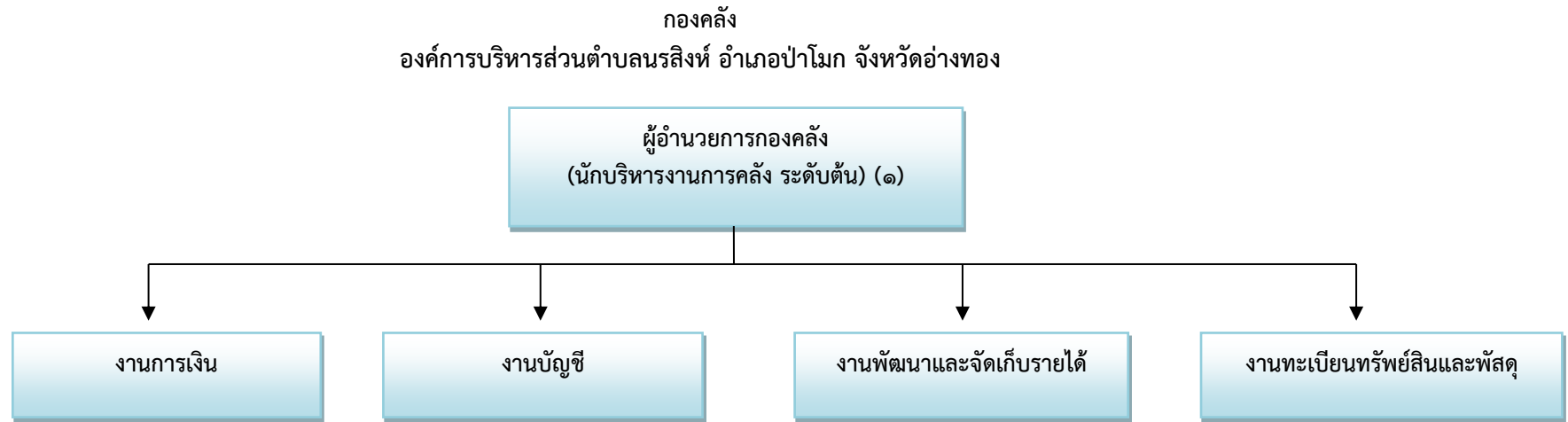
- | | |
|----------------|--------|
| ๑. คนงานทั่วไป | (ว่าง) |
|----------------|--------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--|-----|
| ๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | (๑) |
| ๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | (๑) |
| ๓. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | (๑) |
| ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | (๑) |
| ๕. พนักงานรถยนต์ | (๑) |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (๑) |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (๑) |

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	๑	๑	-	-	๗	๑	๑๔

โครงสร้างกองคลัง



พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---------------------------------------|--------|
| ๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | (๑) |
| ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | (๑) |
| ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | (ว่าง) |

พนักงานจ้างทั่วไป

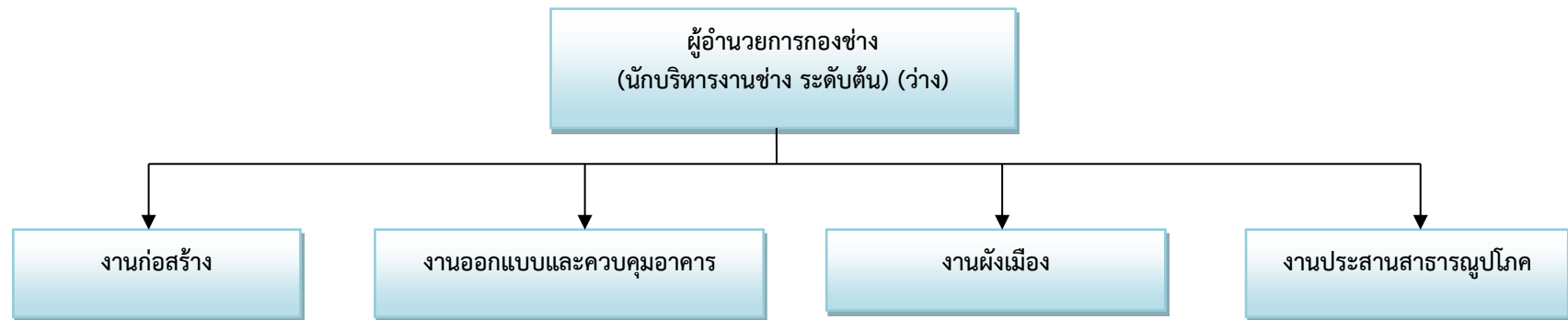
- | | |
|----------------|-----|
| ๑. คนงานทั่วไป | (๑) |
|----------------|-----|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-----------------------------------|--------|
| ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | (๑) |
| ๒. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ | (๑) |
| ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | (๑) |
| ๔. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง | (ว่าง) |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | (๑) |

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๕	๑	๑๐

โครงสร้างกองช่าง
กองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ อำเภอบำโนม จังหวัดอ่างทอง



พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---------------------------|--------|
| ๑. วิศวกรโยธา (ปก./ปง) | (ว่าง) |
| ๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | (๑) |
| ๓. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) | (ว่าง) |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------------|-----|
| ๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | (๑) |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | (๑) |
| ๓. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ | (๑) |

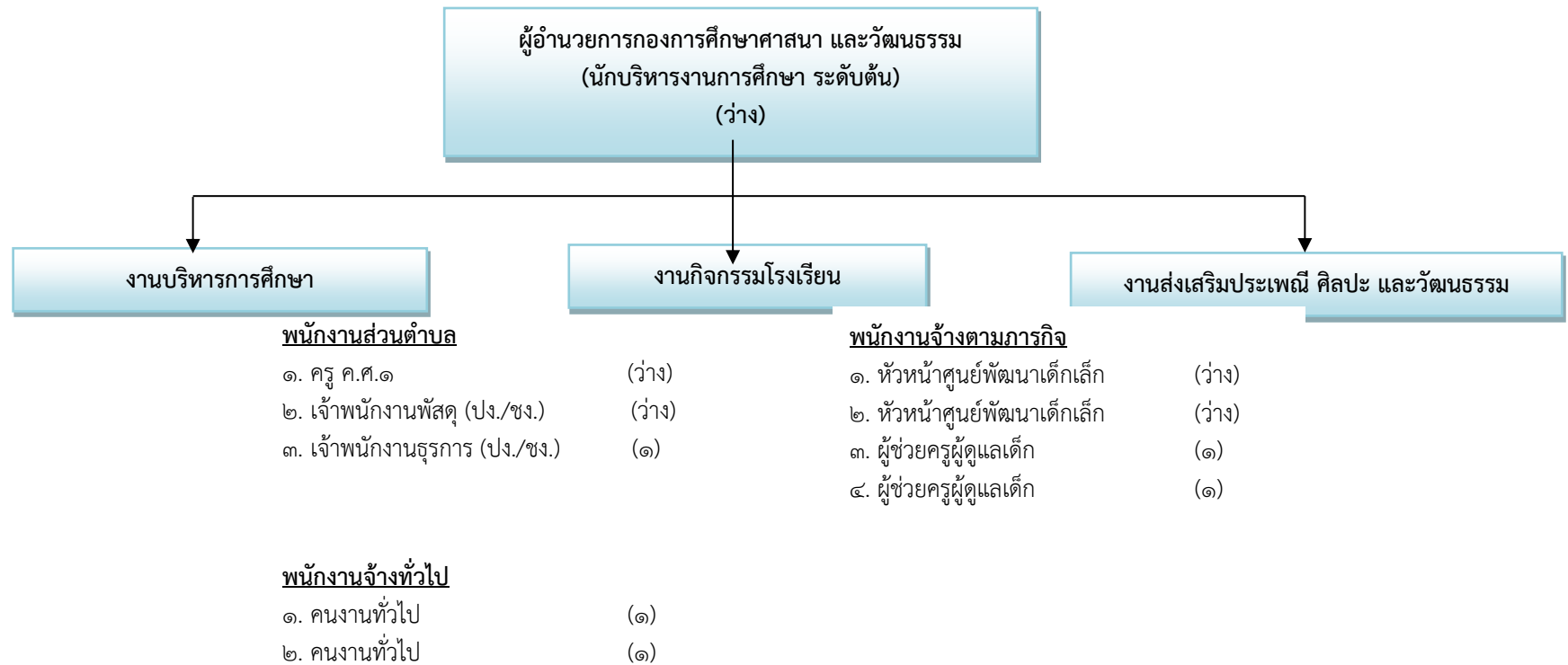
พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------|-----|
| ๑. คนงานทั่วไป | (๑) |
| ๒. คนงานทั่วไป | (๑) |
| ๓. คนงานทั่วไป | (๑) |
| ๔. คนงานทั่วไป | (๑) |

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๓	๔	๑๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		อื่นๆ	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๔	๒	-	๑๐

๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	ว่าง	ป.ตรี	71-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	71-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 ค่ากลางเงินเดือน	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	ว่างเดิม 716,040
2	ว่าง	ป.ตรี	71-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	71-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	401,940 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500 X 12)	- -	ว่าง 443,940
3	ว่าง	ป.ตรี	71-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	71-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500 X 12)	- -	ว่างเดิม 397,320
4	นางสาวชัชณลักษณ์ โพธิ์สุข	ป.โท	71-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	71-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	185,040 (15,420 X 12)	- -	- -	185,040
5	นางสาวญาดา ลุสุข	ป.ตรี	71-3-01-3101-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	71-3-01-3101-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	271,200 (22,600 X 12)	- -	- -	271,200
6	นางสาวปัทมา เย็นอนงค์	ป.โท	71-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	71-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	280,080 (23,340 X 12)	- -	- -	280,080
7	นางสาวดาพร มุลปลา	ปวช./ปวส.	71-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	71-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	363,480 (30,290 X 12)	- -	- -	363,480
8	ว่าง	ปวช./ปวส.	-	-	-	71-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ	ปง./ชง.	120,120 ค่ากลางเงินเดือน	- -	- -	กำหนด
9	นางสาวเสาวรส โพธิ์มณี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	(คุณวุฒิ)	180,000 (15,000 X 12)	- -	- -	180,000
10	นางสาวณปภัศ สุขอารมณ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนัก ประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนัก ประชาสัมพันธ์		187,200 (15,600 X 12)	- -	- -	187,200

11	นางสาวกมลชนก บุปผาศรี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		191,040 (15,920 X 12)	- -	- -	191,040
12	นางสาวรพีพร สารสุวรรณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ		138,000 (11,500 X 12)	- -	- -	138,000
13	นายอนุสิทธิ์ หอมกลิ่น	ปวช./ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา		112,800 (9,400 X 12)	- -	- -	112,800
14	นายไพเราะ กันศิริ	ม.ปลาย	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด	(ทักษะ)	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด	(ทักษะ)	134,280 (11,190 X 12)	- -	- -	134,280
15	นายชัยณรงค์ แยมพันธ์	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงานปลัด)		-	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงานปลัด)		136,200 (11,350 X 12)	- -	- -	136,200
16	ว่าง	-	#VALUE!	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	- -	- -	- -	ว่าง
17	นางเพชรรัตน์ ทองหยอด	ป.โท	71-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	ต้น	71-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	ต้น	369,480 (42,210 X 12)	506,520 (3,500 X 12)	- -	876,000
18	นางสาวจิราพร ท้าวลา	ป.ตรี	71-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก./ชก	71-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก./ชก	185,040 (15,420 X 12)			185,040
19	นางสาวพรทิพย์ รักรวงษ์	ป.ตรี	71-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	71-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	296,760 (24,730 X 12)	- -	- -	296,760
20	ว่าง		71-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง.	71-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	- -	- -	ว่างเดิม 297,900

21	นางวาสนา เดชฤดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	(คุณวุฒิ)	300,720 (25,060 X 12)	- -	- -	300,720
22	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	180,000 15,000 X 12	- -	- -	ว่าง
23	ณิชาภัทร เรือนชอบ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	202,560 16,880 X 12	- -	- -	202,560
24	นางสาววันวิสา วงษ์คล้าย	ป.ตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการ จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิชาการ จัดเก็บรายได้		187,200 15,600 X 12	- -	- -	187,200
25	นางนันทิยา แซ่ลิ้ม	ปวส/ปวช		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ		138,000 11,500 X 12			138,000
26	นายพิภพ ทองเพชร	ทั่วไป		ทั่วไป			ทั่วไป		108,000 9,000 X 12			108,000
27	ว่าง		71-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	71-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 X 12)	- -	ว่างเดิม 435,600
28	นายไพโรจน์ สนั่นสำราญ	ปวส.	71-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	71-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	393,400 (32,790 X 12)	- -	- -	393,400
29	ว่าง			วิศวกรโยธา	ปก./ชก.		วิศวกรโยธา	ปก.	367,320 (ค่ากลาง เงินเดือน)			ว่างเดิม 367,320
30	ว่าง			นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.		นายช่างไฟฟ้า	ปง.	307,620 (ค่ากลาง เงินเดือน)			ว่างเดิม 307,620

31	นางสาวสุรางค์ จระจะแสง	ป.ตรี		ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	คุณวุฒิ	20,376 (16,980 X 12			20,376
32	นางสาวกนกวรรณ กันศิริ	ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยนายช่างธา	คุณวุฒิ	157,800 (13,150 X 12			157,800
33	นายอรรถพล โพธิ์เกตุ	ปวส.		ผู้ช่วยนางช่างสำรวจ	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยนางช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	147,960 (ค่ากลาง เงินเดือน) (12,330 X 12			147,960
34	นายชุตินันท์ สบายวัน	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป	ทั่วไป		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	108,000 (9,000 X 12			10,800
35	นายชานนท์ จิตรสมบูรณ์	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป	ทั่วไป		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	108,000 (9,000 X 12			10,800
36	นายดาสวรรค์ พวงศิริ	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป	ทั่วไป		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	108,000 (9,000 X 12			10,800
37	นายบรรเทง อยู่สุข	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป	ทั่วไป		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	108,000 (9,000 X 12			10,800
38	ว่าง	ป.ตรี/ ป.โท	71-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	71-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	462,840 ค่ากลางเงินเดือน (3,500 X 12)	42,000-	- -	462,840
39	ว่าง	ป.ตรี	71-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	71-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	245,280 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	245,280
40	ว่าง	ปวส.		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	138,120 ค่ากลางเงินเดือน			138,120

41	นางสาวรติยา แก่นแจ่ม	ปวส.	71-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.		เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	138,120 (11,510 X 12			138,120
42	นางสุนันท์ สมศักดิ์	ป.ตรี	14-2-0111	ครู	(คศ.1)	14-2-0111	ครู	(คศ.1)	-	-	-	เงิน อุดหนุน
									-	-	-	
43	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ป.ตรี	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
									-	-	-	
44	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ป.ตรี	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
									-	-	-	
45	นางสาวกมลัญจน์ คำ ประดับ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงิน อุดหนุน
									-	-	-	
46	นางสาวไศรยา พุ่มล่อ	ปวส.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	เงิน อุดหนุน
									-	-	-	

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกันโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย