ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

****

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ กรณีขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา และ ขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง ดังนี้ ๑. จาก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ เป็น ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นายสมัย หอมศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน และการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเพียงพอ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ สามารถคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๔๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๒
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๕

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คือการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์เกี่ยวกับ

อุปสงค์และอุปาทาน กำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป คือ การมีจำนวนคนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมและคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจึงมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกาว่าจะเป็นข้อมูลทีใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง
เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารงานทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และ อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า

แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

<u>แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี</u><u>(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)</u>

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”**หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิตอลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิตอลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

<u>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒</u>

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๘</u> การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๙</u> การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</u> ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

<u>แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี</u>

<u>วิสัยทัศน์</u>

"เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูสู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล"

<u>พันธกิจ</u>

๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการขยายตัวจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย

๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน

๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค

๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

ลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประชาชน

<u>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย</u>

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน

๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ต่อปี

๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพเทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐

๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ๒.๕ต่อปี

๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม

๒. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย

๓. พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐

๕. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย

๖. ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒

๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน

๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓. ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน

๔. ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖

๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว

๓) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์:

๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร(ผลิต)

๒) เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป

๓) เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี

๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐

๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรปราดเปรื่อง) เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๒) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก

๓) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่</u> ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

๑) พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์

๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม

๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ๒๕ ต่อปี

๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔

๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี

๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติและตามแนวชายแด่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

<u>แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอศรีเมืองใหม่</u>

วิสัยทัศน์อำเภอศรีเมืองใหม่

"ชุมชนเข้มแข็ง บ้านเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต"

พันธกิจ

๑) ยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาสังคม

๒) บำรุงรักษาสภาพแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ

๓) ส่งเสริมการค้า การลงทุน

๔) ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตด้วยการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์รวม

๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี.

๒) มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

๓) การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจอื่นให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และการผลิตพืชปลอดสารพิษหรือเกษตรอินทรีย์

๔) ประชาชนมีความพึงพอใจ ในคุณภาพการให้บริการหน่วยงานภาครัฐ

๕) องค์กรทุกภาคส่วนในพื้นที่อำเภอศรีเมืองใหม่มีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงาน ที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์จังหวัด เป้าหมาย/ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง เป้าหมายของโครงการโดยให้ระบุเป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดและประเมินได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

อำเภอศรีเมืองใหม่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ๑	การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน
ยุทธศาสตร์ ๒	การส่งเสริมการค้าและการลงทุน
ยุทธศาสตร์ ๓	การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ ๔ การยกระดับการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล
ยุทธศาสตร์ ๕ การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	**ตัวชี้วัด**	**ค่าเป้าหมาย**				**กลยุทธ์**
		พ.ศ. ๒๕๖๗	**พ.ศ. ๒๕๖๘**	**พ.ศ. ๒๕๖๙**	**พ.ศ. ๒๕๗๐**	
หมู่บ้านชุมชนมีความรักสามัคคี มีความเอื้ออาทรต่อกัน	จำนวนประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมของหมู่บ้าน	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	ส่งเสริมการรู้รักสามัคคี
ประชาชนมีอาชีพมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	จำนวนประชาชนวัยแรงงานอพยพไปทำงานต่างถิ่นลดลง	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากเดิม	รายได้เฉลี่ยของประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	การพัฒนาคุณภาพชีวิต
การสัญจรไปมาของประชาชนได้รับความสะดวก	จำนวนเส้นทางถนนเชื่อมหมู่บ้านและถนนสายหลักได้รับการปรับปรุง/ซ่อมแซม ให้มีสภาพดีขึ้น	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	
ผู้ประกอบการร้านค้าในพื้นทีมีเพิ่มขึ้น	จำนวนผู้ประกอบการค้าในพื้นที่เพิ่มขึ้น	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	ส่งเสริมผู้ประกอบการในพื้นที่
สถานที่ท่องเที่ยวและสถานที่สำคัญในอำเภอศรีเมืองใหม่มีคนรู้จักมากขึ้น	จำนวนนักท่องเที่ยวและประชาชนต่างถิ่นเดินทางมาเที่ยวอำเภอศรีเมืองใหม่เพิ่มขึ้น	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	
ส่งเสริมการปลูกข้าวหอมมะลิอินทรีย์	จำนวนเกษตรกรปลูกข้าวหอมมะลิอินทรีย์เพิ่มมากขึ้น	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	การปรับเปลี่ยนและเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร
กลุ่มเกษตรกรในพื้นที่มีความเข้มแข็งการ	จำนวนสมาชิกกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกร

ดำเนินงานมีความต่อเนื่องและยั่งยืน						
การผลิตสินค้า OTOP ในพื้นที่มีการพัฒนาและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	จำนวนสินค้า OTOP ของอำเภอมียอดจำหน่ายเพิ่มขึ้น	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	ส่งเสริมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	**ตัวชี้วัด**	**ค่าเป้าหมาย**				**กลยุทธ์**
		พ.ศ. ๒๕๖๗	**พ.ศ. ๒๕๖๘**	**พ.ศ. ๒๕๖๙**	**พ.ศ. ๒๕๗๐**	
ประชาชนในพื้นที่ร่วมกันปลูกต้นไม้ทดแทนป่าที่ถูกทำลาย	จำนวนประชาชนที่ร่วมกันปลูกต้นไม้อย่างน้อยคนละ ๑ ต้น	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	การฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้
เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์แทนการใช้ปุ๋ยเคมี	จำนวนเกษตรกรหันมาใช้ปุ๋ยอินทรีย์แทนการใช้ปุ๋ยเคมี	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	การรักษาสภาพดิน
มีการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่ให้สามารถ กักเก็บน้ำได้มากขึ้น	จำนวนแหล่งน้ำได้รับการปรับปรุง / พัฒนา	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	
ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน	จำนวนคดี/เรื่องร้องเรียนคดีเกี่ยวกับการปทุษร้ายต่อชีวิตและทรัพย์สินลดลง	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	การรักษาความสงบเรียบร้อย
มีการบูรณาการการทำงานร่วม กัน ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด	จำนวนผู้เสพ ผู้ค้าในพื้นที่ลดลง	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	การแก้ไขปัญหายาเสพติด
หมู่บ้านร่วมกันปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยด้วยความเข้มแข็ง	จำนวนการอยู่เวรยามของ ชรบ. เพิ่มมากขึ้น	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	การรักษาความสงบเรียบร้อย

<u>แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ</u>

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นการกำหนดว่าในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะเป็นไปในทิศทางใด และเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาตำบล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ว่ามีความสอดคล้องกลับวัตถุประสงค์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงใด โดยมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

<u>วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ</u>

"น้อมบริการประชาชน สร้างคนให้มีรายได้ ก้าวไกลพัฒนาแหล่งไดโนเสาร์โคกผาส้วม"

<u>พันธกิจ</u>

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. จัดระเบียบชุมชน ดูแลสิ่งแวดล้อม ป้องกันและควบคุมโรคระบาด
๔. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. พัฒนาการศึกษา สาธารณสุข อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมสนับสนุน กลุ่มอาชีพ การแก้ปัญหาความยากจนให้ดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา

จุดมุ่งหมายการพัฒนา

๑. ประชาชนมีระบบคมนาคม ไฟฟ้า ประปา และสาธารณูปการที่สะดวกคลอบคลุมและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเพียงพอ
๓. ประชาชนมีอาชีพ และรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๔. ประชาชนได้รับการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา รวมทั้งขยายช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น
๕. มีสวัสดิการและสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๖. พื้นที่ปลอดการระบาดโรคติดต่อ
๗. ประชาชนทำเกษตรอินทรีย์
๘. ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน และมีจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสี่ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสังคม สาธารณสุข และบรรเทาสาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ แนวทางการก่อสร้าง /ปรับปรุง/ซ่อมแซม/ ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ คลองระบายน้ำ
๑.๒ แนวทางการก่อสร้าง /ขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ และระบบจราจร
๑.๓ แนวทางการก่อสร้าง /ขยายเขตบริการประปา

๑.๔ แนวทางการก่อสร้างอาคาร งานก่อสร้างรัว คสล. ลวดหนาม

๑.๕ แนวทางการพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ แนวทางการส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๒.๓ แนวทางส่งเสริมและพัฒนาผลิตผลทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสังคม สาธารณสุข และบรรเทาสาธารณภัย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ แนวทางการพัฒนาการให้การสงเคราะห์ เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

๓.๒ แนวทางการจัดระเบียบชุมชน สังคม และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๓ แนวทางพัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการแพทย์ฉุกเฉิน

๓.๔ แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ

๔.๒ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

๔.๓ แนวทางอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนาและประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ แนวทางการพัฒนาการจัดการทรัพยากรน้ำ ดิน และป่าสาธารณะประโยชน์

๕.๒ แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงฝายน้ำล้น /ขุดลอก สระน้ำ ห้วย หนอง

๕.๓ แนวทางการพัฒนาด้านบำบัด และกำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการที่ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๖.๑ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารของ อบต.

๖.๒ แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรและองค์กร

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงการพัฒนาระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี กับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

- พันธกิจ สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี เน้นการมีส่วนรวมของชุมชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- เป้าประสงค์ ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็วและเท่าเทียมกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวกและรวดเร็วขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	**ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**
๑.ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร	บุคลากรได้รับสวัสดิการและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
๒.ปรับปรุงจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และพัฒนาสถานที่การปฏิบัติงาน	ความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน
๓.ปรับปรุงระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนรวมของชุมชนและใช้หลักธรรมาภิบาล	ประชาชนได้รับการบริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
๔.พัฒนาและปรับปรุงระบบบริการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อระบบบริการของ อบต.
๕.ส่งเสริมระบบประชาสัมพันธ์การดำเนินงานโดยใช้สื่อสารสนเทศที่ทันสมัยและรวดเร็ว	ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น
๖.ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย	ความเข้าใจของประชาชนที่มีต่อระบบการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ถูกต้องและมากยิ่งขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ ฟื้นฟูความสมดุลให้ระบบนิเวศทางธรรมชาติ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมปลูก ดูแล และบำรุงรักษา

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.คุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแล
๒.ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ประชาชนมีจิตสำนึกและเข้าร่วมในกิจกรรมการดูแลสิ่งแวดล้อม
๓.ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์และส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	สภาพภูมิทัศน์และแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาเชิงอนุรักษ์

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด
- ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- พันธกิจ ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนเพื่อชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน
- เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนน่าอยู่ยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย มีสุขภาพดี ผู้เสพยาเสพติดลดลง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไป	สวัสดิการของคนในชุมชนเพิ่มขึ้น
๒.เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ปัญหายาเสพติดลดลง
๓.ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ	ประชาชนมีกิจกรรมด้านกีฬามากขึ้น
๔.สร้างความปรองดองสมานฉันท์	ประชาชนมีความสามัคคีปรองดอง
๕.เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสร้างชุมชนน่าอยู่ด้วยคุณธรรม	ชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้น

✍ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองการศึกษาฯ

✍ ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

✍ พันธกิจ พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ ทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

✍ เป้าประสงค์ สนับสนุนด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย มีความรู้ด้านการศึกษาทุกด้าน และมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิตในประจำวัน

✎ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	**ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**
๑.ส่งเสริมการจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน	เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทุกด้าน
๒.ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ	เยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
๔.ทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมดั้งเดิม	มีกิจกรรมการเพื่อการทำนุ บำรุงประเพณีและวัฒนธรรมดั้งเดิม
๕.ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน	มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

✍ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

✍ ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข็มแข็งของชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

✍ พันธกิจ พัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

✍ เป้าประสงค์ ฝึกอบรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนการประกอบอาชีพของเด็ก เยาวชนและประชาขน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้

✎ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความรู้และการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้
๒.ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ	จำนวนกลุ่มอาชีพเพิ่มขึ้น
๓.พัฒนาและเพิ่มมาตรฐานผลิตภัณฑ์ของตำบล(สินค้า OTOP)	สินค้า OTOP ได้รับการพัฒนาและได้รับการรับการรับรองมาตรฐานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔.ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร	มีช่องทางการตลาด การค้าที่หลากหลายมากขึ้น

✍ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

✍ ความเชื่อมโยง **ยุทธศาสตร์จังหวัด** :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

✍ พันธกิจ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

✍ เป้าประสงค์ เส้นทางคมนาคม ไฟฟ้าและระบบประปาที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

เส้นทางคมนาคม ระบบประปา และไฟฟ้าที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

✍ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การพัฒนา ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคมถนนทางเท้า สะพาน และระบบระบายน้ำ	จำนวนเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการพัฒนา
๒.การพัฒนาก่อสร้างปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค	น้ำกิน – น้ำใช้ มีคุณภาพดีขึ้นและมีปริมาณที่เพียงพอ
๓.จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะใช้อย่างทั่วถึง	ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือนและมีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

✍ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง

✍ **ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาที่ (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี ยุทธศาสตร์อำเภอ และยุทธศาสตร์ของอปท. เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตโดยการวางแผนวิเคราะห์ดังนี้

๓.๑.๑ วิเคราะห์การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ทั้งนี้ให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป สังคมสงเคราะห์ การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๒ กรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ดังนี้

๓.๑.๒.๑ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินการบัญชีมีคุณวุฒิการศึกษา บัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง การเงิน การเงินและการธนาคาร ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองคลังเพื่อดำเนินการเกี่ยวการด้านการเงินการบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๓.๑.๒.๒ การคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๑.๓ ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๒๓๐	คือ วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๖	คือ เวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวันธุระส่วนตัว ๑ ชั่วโมง
๑,๓๘๐	คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๘๒,๘๐๐	คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

เพื่อจะทราบปริมาณงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่ ,มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่ ,การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๓.๑.๔ การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งกอก องค์การบริหารส่วนตำบลลาดควาย องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิน องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ที่	อปท.	จำนวน(คน)		หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างภารกิจ/ทั่วไป	
๑.	อบต.ดอนใหญ่	๒๑	๑๙	
๒.	อบต.หนามแท่ง	๑๘	๓๐	
๓.	อบต.แก้งกอก	๒๑	๑๒	

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ไดแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ/เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคลองกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแกปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการของพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ อย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไมเกิน **ร้อยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ไดรับการพัฒนาความรู ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	**จุดอ่อน** W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖.ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓.เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔.ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
โอกาส O	**ข้อจำกัด** T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	**จุดอ่อน** W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔.ระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว
โอกาส O	**ข้อจำกัด** T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังฯ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>ปัญหา</u>

พื้นที่ตำบลนาคำเป็นพื้นที่ราบสูง ซึ่งมีประชาชาอาศัยเป็นจำนวนมาก ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานจำเป็นต้องมีการปรับปรุง ซ่อมแซมประจำทุกปี ซึ่งในแต่ละปีมีจำนวนครัวเรือนที่เพิ่มขึ้น การสัญจรบนทางเท้าที่คับแคบ และมีน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน ถนนเกิดเป็นหลุมเป็นบ่อ เป็นประจำทุกปี การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนนั้นถูกจำกัดในด้านงบประมาณ ประกอบกับต้องรับผิดชอบพื้นที่ครอบคลุมที่กว้างพอสมควร จึงไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวให้หมดไปได้

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาการขาดแคลนสถานที่กักเก็บน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคในช่วงหน้าแล้ง

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

<u>ปัญหา</u>

การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ ชุมชน และการแก้ไขปัญหาความยากจนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ส่วนใหญ่เป็นชุมชนชนบท เนื่องจากคนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรเป็นหลัก รับจ้าง และค้าขาย โดยจะมีสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง และยางพารา ซึ่งเป็นจุดขายของพื้นที่เป็นอย่างมาก แต่เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่อง ทำให้ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ขาดเงินทุนหมุนเวียน และยังมีคนที่ว่างงานเป็นจำนวนมากได้แก่ แม่บ้าน ผู้สูงอายุ และเยาวชนที่ไม่ได้เรียนหนังสือมากพอสมควร

ในด้านศักยภาพในการบริหารงานในการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ ชุมชน และการแก้ไขปัญหาความยากจน ยังต้องมีการส่งเสริมในด้านการประกอบอาชีพเสริมแก่กลุ่มเป้าหมาย การรวมกลุ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยอาศัยภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อจัดทำธุรกิจขนาดย่อมให้มากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้การพัฒนาด้านยุทธศาสตร์ดังกล่าวเกิดเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสาธารณสุข และการอนามัย

ปัญหา

ปัญหาสุขภาพของประชาชนเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชน หรือการพัฒนาประเทศ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้ให้ความสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพดี

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>ปัญหา</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เล็งเห็นถึงปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แต่ขาดงบประมาณและบุคลากรเฉพาะทาง ที่มีความรู้ ปัญหาที่สำคัญที่สุดคือ มีการทิ้งขยะตามที่สาธารณะ ริมถนน ตามลำห้วย ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการกำจัดขยะ คัดแยกขยะ การนำกลับมาใช้ใหม่ และประชาชนขาดจิตสำนึกในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดมลพิษต่างๆ

๖.๑ ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขินขาดน้ำใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมในช่วงฤดูแล้ง

๖.๒ ปัญหาแหล่งป่าไม้ถูกทำลายสภาพป่าเสื่อมโทรม

๖.๓ ปัญหาดินเสื่อมโทรมขาดความอุดมสมบูรณ์

๗. ด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัญหา

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

๗.๓. ต้องการให้มีโครงการจัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ, สร้างสะพาน คสล., ปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้างฝายกั้นน้ำ

๑.๒ ก่อสร้างถนนเพื่อรองรับการคมนาคมขนส่ง

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซม

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในด้านการบำรุงรักษาป่าไม้ และปรับปรุงดินให้อุดมสมบูรณ์

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติที่ตื้นเขิน

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำให้สมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบ แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจพอเพียงโดยส่วนร่วม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอศรีเมืองใหม่ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ดังนี้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ กำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๒.๓ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒.๔ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) สังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๕))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๒๘))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

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

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

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

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๘))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๘)

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๓) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๔) การส่งเสริมการมีส่วนของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ โดยใช้หลัก SWOT Analysis ดังนี้

๑.การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๒. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย ๓. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ๔. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงาน ร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น (ต่อ)	๑. มีข้อจำกัดในระเบียบ กฎหมาย ที่ส่งผลให้ไม่สามารถให้บริการสาธารณะได้ตรงตามความต้องการของประชาชนได้ในทุกกรณี ๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีไม่เพียงพอต่อภารกิจ หน้าที่ขององค์กร เช่น เจ้าพนักงานพัสดุ นักวิชาการเงิน หรือนายช่างโยธา เป็นต้น ๓. งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรม/โครงการ หรือการให้บริการสาธารณะมีค่อนข้างจำกัด ทำให้การบริการไม่ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ในทุกๆ ด้าน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๕. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณ ๖. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน ๗. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเองทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน ๘. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการสนองตอบความต้องการของประชาชนในตำบล	

๓. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
<u>ด้านการเมือง</u> ๑. นโยบายรัฐบาลปัจจุบัน ในการจัดโซนนิ่งเกษตรกร จะช่วยแก้ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามนโยบายของ คสช. และรัฐบาลปัจจุบัน ๓. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรเพิ่มมากขึ้น ตามแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ๔. อบต.มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหารงาน การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ๕. ไม่มีความขัดแย้งทางการเมือง ไม่มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย **<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>** ๑. มีการกระจายตัวทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น ๒. การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก มีแนวโน้มดีขึ้น สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้	**<u>ด้านการเมือง</u>** ๑. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐ ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดและไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น ๒. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย บางภารกิจยังไม่มีความชัดเชน เช่น การป้องกันและควบคุมโรค ๓. ประชาชนไม่ให้ความสนใจด้านการเมืองเท่าที่ควร ๔. การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยๆ และส่งผลให้ท้องถิ่นไม่มีความชัดเจนและแน่นอนในด้านนโยบาย ๕. หน่วยงานระดับจังหวัดไม่ได้ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้ทราบเท่าที่ควร **<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>** ๑. ประชาชนยังไม่ปรับตัวในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับสภาวะในปัจจุบัน ๒. ประชาชนขาดทักษะในการพัฒนาอาชีพเสริม ขาดการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ๓. ประชาชนเป็นหนี้นอกระบบและเข้าไม่ถึงแหล่งเงินกู้ ๔. ค่าแรงงานแพงขึ้น

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
<u>ด้านสังคมและวัฒนธรรม</u> ๑. ประชาชนนับถือศาสนาพุทธ มีวัด มีสำนักสงฆ์ เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ และเป็นสถานที่ทำบุญในศาสนา ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี สามารถพัฒนาเสริมสร้างให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล ๒. มีสถานศึกษาในพื้นที่ให้บริการตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาส) และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ (กศน.) ซึ่งศักยภาพในการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างทั่วถึง ๓. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้บริการครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และมีหน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน ๑๖๖๙ ให้บริการฟรีตลอด ๒๔ ชั่วโมง ๔. มีพื้นที่ไม่มากจึงง่ายต่อการบริการสาธารณะ และดูแลอย่างทั่วถึง ๕. ชุมชนมีประเพณีที่ดีงาม ปฏิบัติสืบทอดกันมาแต่บรรพบุรุษ เคารพและเชื่อฟังผู้สูงอายุ ผู้อาวุโส	**<u>ด้านสังคมและวัฒนธรรม</u>** ๑. จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นทุกปี ๒. ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี ๓. ผู้พิการมีจำนวนมาก ๔. ประชาชนไม่ใส่ใจเรื่องสุขภาพ ๕. การหย่าร้าง ๖. ไม่มีการจัดการด้านขยะที่ถูกสุขลักษณะ ๗. มีการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
<u>ด้านเทคโนโลยี</u> ๑. มีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว ๒. ประชาชนสามารถเข้าสู่ระบบสารสนเทศได้ง่าย	**<u>ด้านเทคโนโลยี</u>** ๑. ประชาชนต้องเสียค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสารเพิ่มมากขึ้น ๒. ทำให้กลุ่มเด็กและเยาวชนเข้าถึงสารสนเทศได้มากขึ้นและหากไม่มีการป้องกันก็อาจก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา ๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะทำให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการ หากไม่มีวิธีการป้องกันปัญหา

<u>ข้อพิจารณาในการวิเคราะห์ SWOT</u>

หลังจากที่ได้วิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำแล้ว สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นแนวทางและนำมาใช้ได้ ดังนี้

ปัจจัยภายใน/ปัจจัยภายนอก	S จุดแข็งภายในองค์กร	W จุดอ่อนภายในองค์กร
O โอกาสภายนอก	SO การนำข้อได้เปรียบของจุดแข็งภายในและโอกาสภายนอกมาใช้	WO การแก้ไขจุดอ่อนภายในโดยพิจารณาจากโอกาสภายนอกที่เป็นผลดีต่อองค์กร
T อุปสรรคภายนอก	ST การแก้ไขหรือลดอุปสรรคภายนอกโดยนำจุดแข็งภายในมาใช้	WT การแก้ไขหรือลดความเสียหายอันเกิดจากจุดอ่อนภายในองค์กรและอุปสรรคภายนอก

<u>การวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</u>

ตามที่องค์องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้ประเมินสถานภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ในการพัฒนาในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายของรัฐบาลด้านต่าง ๆ นโยบายและกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งนโยบายการพัฒนาอำเภอศรีเมืองใหม่ และปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายของผู้บริหาร ความต้องการและความคาดหวังของชุมชนประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ สามารถสรุปเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้ดังนี้

๑. การนำข้อได้เปรียบของจุดแข็งภายในและโอกาสภายนอกมาใช้

จากหลักการกระจายอำนาจการปกครองทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต่างก็มาจากการเลือกตั้งของประชาชนจึงสามารถเข้าใจปัญหาในพื้นที่และสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชน ประกอบกับการมีงบประมาณ และพนักงานเป็นของตนเองจึงมีเครื่องมือในการให้บริการสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ทำให้การบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและทั่วถึง

๒. การแก้ไขจุดอ่อนภายในโดยพิจารณาจากโอกาสภายนอกที่มีผลต่อองค์กร

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด ดังนั้นการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการโครงการต่างๆ จึงต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด เช่น การทำโครงการต่างๆ จะต้องผ่านกระบวนการประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับฟังปัญหาความต้องการของประชาชน โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การประชาคมตำบลเพื่อตรวจสอบกลั่นกรอง แล้วจึงนำมาจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นต้น

๓. การแก้ปัญหาหรือลดอุปสรรคภายนอกโดยนำจุดแข็งภายในมาใช้

องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีงบประมาณและบุคลากรที่เพียงพอ ดังนั้นจึงสามารถลดอุปสรรคภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ประชาชนขาดทักษะในการประกอบอาชีพเสริมก็สามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม การส่งเสริมและสนับสนุนเป็นกลุ่มอาชีพ การจัดอบรมให้ความรู้กับประชาชนด้านสุขภาพ การจัดการกับขยะมูลฝอย การรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การให้ความรู้เพื่อป้องกันปัญหาจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

๔. การแก้ไขหรือลดความเสียหายอันเกิดจากจุดอ่อนภายในองค์กรและอุปสรรคภายนอก

เนื่องจากบุคลลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องมีการบริหารบุคลากรให้คุ้มค่ามากที่สุด เช่น การมอบหมายงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบให้ทำหน้าที่เพิ่มเติม และส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน การทำงานแบบกลุ่มงาน เป็นต้น

๖. การกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ “ปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต พัฒนาคุณภาพชีวิต สู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน”

๓. การกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน รวมทั้งการจำลองสถานการณ์ด้ายการจัดทำ SWOT MATRIX ทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ทางด้านการบริหารงานบุคคลออกได้เป็น ๕ ด้าน ๑๐ โครงการ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
๑.	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลัดสูตรต่าง ๆ ๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน
๒.	ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	แผนงานการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒.๑ โครงการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตไร้สายภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ๒.๒ โครงการจัดทำเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จัดทำ Facebook และการจัดตั้งกลุ่มไลน์ เพื่อติดต่อประสานงาน
๓.	ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	แผนงานการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ ๓.๑ โครงพัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

		และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ ๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงานด้วยเสียงเพลงและกีฬา
๔.	ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม	แผนงานการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม ๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
๕.	ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	แผนงานการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นาคำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีลักษณะพื้นที่เป็นชุมชนชนบท พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการยังมีไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ ยังคงมีวิถีชุมชนแบบผสมผสานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ความทันสมัย และมีจุดอ่อน จุดแข็งต่างกันไป ปัญหาของชุมชนมีทั้งปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาด้านความยากจน ปัญหาหนี้สินในและนอกระบบ การว่างงาน ปัญหาสังคม เช่น การแพร่ระบาดของยาเสพติด ครอบครัวแตกแยก การละทิ้งถิ่นฐานอพยพแรงงานในจากภูมิลำเนา คนชราและเด็กเล็กถูกทอดทิ้ง ด้อยโอกาสทางการศึกษา ปัญหาด้านสุขภาพ ตลอดจนปัญหาความแตกแยกในชุมชน ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังเข้าไปไม่ถึง ปัญหาความไม่มั่นคงในที่อยู่อาศัย การบุกรุกที่ดินสาธารณะของทางราชการ ปัญหาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งในเรื่องขยะ น้ำเสียจากครัวเรือน และสถานการณ์ประกอบต่างๆ ก็ยังมีปริมาณที่มากและนับวันจะเพิ่มขึ้นทุกวัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็น

องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ครอบคลุมหลายด้าน จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ ส่วน ๓ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบ งานสารบรรณ งานการประชุม รายงานการประชุมสภาและการประชุมคณะผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานขอพระราชทาเครื่องอิสริยาภรณ์ งานจัดทำคำสั่งและประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานดูแลรักษาจัดเตรียมเรื่องสถานที่วัสดุอุปกรณ์ งานติดต่ออำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้ง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงและปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ กา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การทำงบมดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบงานการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มีงานธรการและโครงการ งานงบประมาณ งานระบบสารสนเทศ งานศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ งานตรวจสอบภายใน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลนาคำ จำนวน ๒๐ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๗ อัตรา พนักงานครู ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา ซึ่งมีคนครองตำแหน่งทั้งหมด ๔๗ อัตรา และมีตำแหน่งว่างทั้งหมด ๑๔ อัตรา และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนอัตรากำลังที่มากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีจำนวนอัตราที่มากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

<u>๘.๑ โครงสร้าง</u> องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ กำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะ การบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**	
<u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u>	**<u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u>**	
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ	
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานส่งเสริมปศุสัตว์	- งานส่งเสริมปศุสัตว์	
- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร	- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร	
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
- งานป้องกันและควบคุมโรค	- งานป้องกันและควบคุมโรค	
- งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานประสานงาน อปท.	- งานประสานงาน อปท.	
- งานบริหารงานสาธารณสุข	- งานบริหารงานสาธารณสุข	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานการประชุม	- งานการประชุม	
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา	
- งานกิจการคณะผู้บริหาร	- งานกิจการคณะผู้บริหาร	
- งานกิจการพาณิชย์	- งานกิจการพาณิชย์	
<u>๑.๒ งานนิติการ</u>	**<u>๑.๒ งานนิติการ</u>**	
- งานนิติกรรมและสัญญา	- งานนิติกรรมและสัญญา	
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
- งานกฎหมาย	- งานกฎหมาย	
- งานวินัย	- งานวินัย	
- งานคดี	- งานคดี	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
<u>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	**<u>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>**	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย	- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย	

- งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **๒. ฝ่ายอำนวยการ** **<u>๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>** - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผน **<u>๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่</u>** - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **<u>๒.๓ งานสวัสดิการสังคม</u>** - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส - งานสวัสดิการสังคม - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **๒. ฝ่ายอำนวยการ** **<u>๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>** - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผน **<u>๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่</u>** - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **<u>๒.๓ งานสวัสดิการสังคม</u>** - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส - งานสวัสดิการสังคม - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**	**หมายเหตุ**
<u>๒.กองคลัง</u>	**<u>๒.กองคลัง</u>**	
<u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u>	**<u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u>**	
- งานบริหารงานคลัง	- งานบริหารงานคลัง	
- งานระเบียบการคลัง	- งานระเบียบการคลัง	
- งานสถิติการคลัง	- งานสถิติการคลัง	
- งานบำเหน็จบำนาญ	- งานบำเหน็จบำนาญ	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
<u>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>	**<u>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>**	
- งานจัดหาพัสดุ	- งานจัดหาพัสดุ	
- งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน	- งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานบริหารสัญญา	- งานบริหารสัญญา	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
<u>๒.๓ งานพัฒนารายได้</u>	**<u>๒.๓ งานพัฒนารายได้</u>**	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานเร่งรัดจัดและเก็บรายได้	- งานเร่งรัดจัดและเก็บรายได้	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
- งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ	- งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
<u>๓. กองช่าง</u>	**<u>๓. กองช่าง</u>**	
<u>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u>	**<u>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u>**	
- งานควบคุมอาคาร	- งานควบคุมอาคาร	
- งานควบคุมการก่อสร้าง	- งานควบคุมการก่อสร้าง	
- งานการโยธา	- งานการโยธา	
- งานวิศวกรรมโยธา	- งานวิศวกรรมโยธา	
- งานเครื่องจักรกล	- งานเครื่องจักรกล	
- งานทางหลวงชนบท	- งานทางหลวงชนบท	
- งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว	- งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</u> - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **<u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u>** - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานระบบการจราจร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **<u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u>** - งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการ - งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานวางแผนและโครงการ - งานการศึกษาในระบบ - งานนิเทศการศึกษา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **<u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน**	**<u>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</u>** - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **<u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u>** - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานระบบการจราจร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **<u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u>** - งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการ - งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานวางแผนและโครงการ - งานการศึกษาในระบบ - งานนิเทศการศึกษา - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **<u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</u>								
	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง ๒/๑/๖๘
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑/๑๐/๖๗
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	แม่ครัว (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองคลัง(๐๔)</u>								
	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒/๑/๖๘
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองช่าง(๐๕)</u>								
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง ๑๕/๑๐/๖๔ ขอใช้บัญชี กสถ.**
	นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง ๒/๑/๖๘
	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง ๒/๑/๖๘
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</u>								
	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓/๕/๖๔ ขอใช้บัญชี กสถ.
	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฟ้าห่วน</u>								
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ดงสำโรง</u>								
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินรายได้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกุง</u>									
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งบุญ</u>									
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองห้าง</u>									
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาคำ								
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑/๖/๖๑ ขอใช้บัญชี กสถ.
	พนักงานจ้าง								
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำเตย								
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
	พนักงานจ้าง								
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕๔	๖๑	๖๔	๖๔	+๗	+๓	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+)/ ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๗๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๑,๓๖๐	๖๖๗,๘๐๐	๖๘๔,๒๔๐	(๓๘,๕๐๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
	สำนักปลัดอบต.นาคำ (๐๑)																		
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	(๒๔,๔๘๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	-	.+๑		-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	(๓๒,๒๗๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	(๓๒,๒๗๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๒	นักการ	-	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	(๑๘,๑๙๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๘,๓๒๐	๑๘๕,๕๒๐	(๑๓,๗๓๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๖๐๐	๒๐๐,๔๐๐	๒๐๘,๔๔๐	(๑๕,๔๓๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๗๘,๘๐๐	(๑๓,๒๓๐)
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐	(๑๑,๓๓๐)
๑๘	แม่ครัว (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+)/ ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง(๐๔)																		
๒๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-			-	๓๕๕,๓๒๐	๑,๒๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๖,๕๒๐	
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
	พนักงานจ้าง																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๑๖๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๖๘๐	(๑๑,๒๓๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	(๑๕,๔๘๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	กองช่าง(๐๕)																		
๓๐	ผอ.กองช่าง(นักบริหางานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	-	.+๑		-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	
๓๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)
๓๓	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	-	.+๑		-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	
	พนักงานจ้าง																		
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	๒๐๐,๒๘๐	๒๐๘,๗๒๐	(๑๕,๔๒๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																		
๓๖	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	(๑๙,๕๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๕๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๗๔,๓๒๐	๒๘๕,๓๖๐	(๒๑,๑๓๐)
๔๐	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านฟ้าห่วน** ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจากกรม สถ.
๔๑	ครู	ชพ.	๑	๑		๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๖๕,๗๖๐	๗๒,๙๖๐	๘๐,๔๐๐	เงินอุดหนุน
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	จ่ายจากเงินรายได้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+)/ ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๔	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านใหม่ดงสำโรง** ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจากกรม สถ.
๔๕	ครู		๑	๑		๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	**พนักงานจ้าง** ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๔๙	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโนนกุง** ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจากกรม สถ.
๕๐	**พนักงานจ้าง** ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑		๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	จ่ายจากเงินรายได้
๕๒	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านทุ่งบุญ** ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจากกรม สถ.
๕๓	**พนักงานจ้าง** ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑		๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๕๕	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองห้าง** ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจากกรม สถ.
๕๖	ครู	ชำนาญการ	๑	๑		๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	**พนักงานจ้าง** ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	เงินอุดหนุน
๕๘	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนาคำ** ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจากกรม สถ.
๕๙	ครูผู้ช่วย		๑	๐		๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖๐	**พนักงานจ้าง** ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+)/ ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านคำเตย																		สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจากกรม สถ. เงินอุดหนุน
๖๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	
	พนักงานจ้าง																		
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑		๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕,๘๔๐)
	(๕) รวม		**๖๑**	**๔๘**		**๔๐๐,๘๐๐**	**๖๑**	**๖๔**	**๖๔**	+๗	.+๓		**๓๔๒,๒๔๐**	**๑,๗๑๔,๐๒๐**	**๓๘๘,๕๖๐**	**๑๐,๙๒๘,๗๐๐**	**๑๒,๖๔๒,๗๒๐**	**๑๓,๐๓๑,๒๘๐**	
	(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															**๑,๖๓๙,๓๐๕**	**๑,๘๙๖,๔๐๘**	**๑,๙๕๔,๖๙๒**	
	(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น															**๑๒,๕๖๘,๐๐๕**	**๑๔,๕๓๙,๑๒๘**	**๑๔,๙๘๕,๙๗๒**	
	(๘) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๒๓.๑๕**	**๒๕.๗๓**	**๒๕.๒๖**	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๕๔,๓๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๕๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๕๙,๓๒๕,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้นอีก ๕% (๕๖,๕๐๐,๐๐๐x๕%) + ๕๖,๕๐๐,๐๐๐ = ๕๙,๓๒๕,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

รองปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

สำนักปลัด อบต.

นักบริหารงานทั่วไป
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (๑)
๒. นิติกร ปก./ชก. (๑)
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
๕. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
๖. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)
๙. นักการ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
๑๐. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๑)
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
๑๔. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (๒)
๑๖. คนงาน (๒)
๑๗. แม่ครัว (ทั่วไป) (๑)

รวม ๒๐ อัตรา

กองคลัง

นักบริหารงานการคลัง
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)
๒. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

รวม ๗ อัตรา

กองช่าง

นักบริหารงานช่าง
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

๑. นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (๑)
๒. นายช่างโยธา (๑)
๓. เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๑)
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

รวม ๖ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

นักบริหารงานศึกษา
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

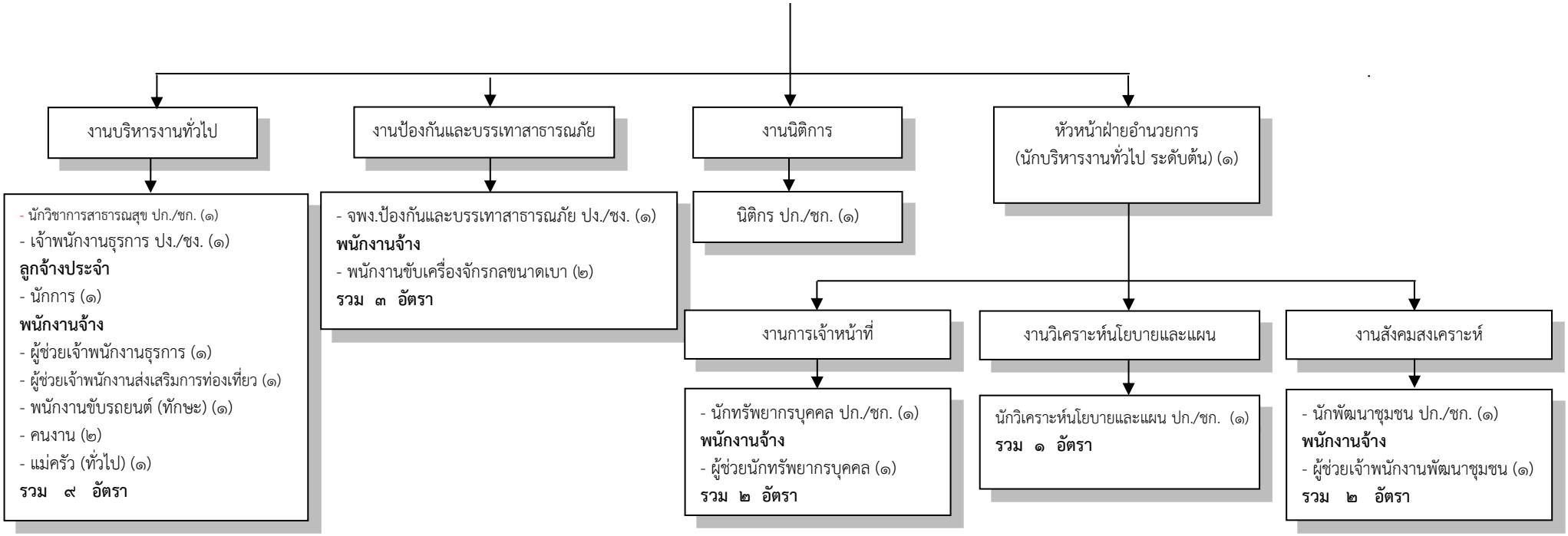
๑. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
๓. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๗)
๓. ครู (๔)
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๖)
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๗)

รวม ๒๘ อัตรา

ระดับ	ท้องถิ่น (สูง)	ท้องถิ่น (กลาง)	ท้องถิ่น (ต้น)	ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ลูก ประจำ			ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน		๑	๑			๕			๕	๕		๕	๑	๑	๗	๔	๑๗	๑๒	๖๔

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

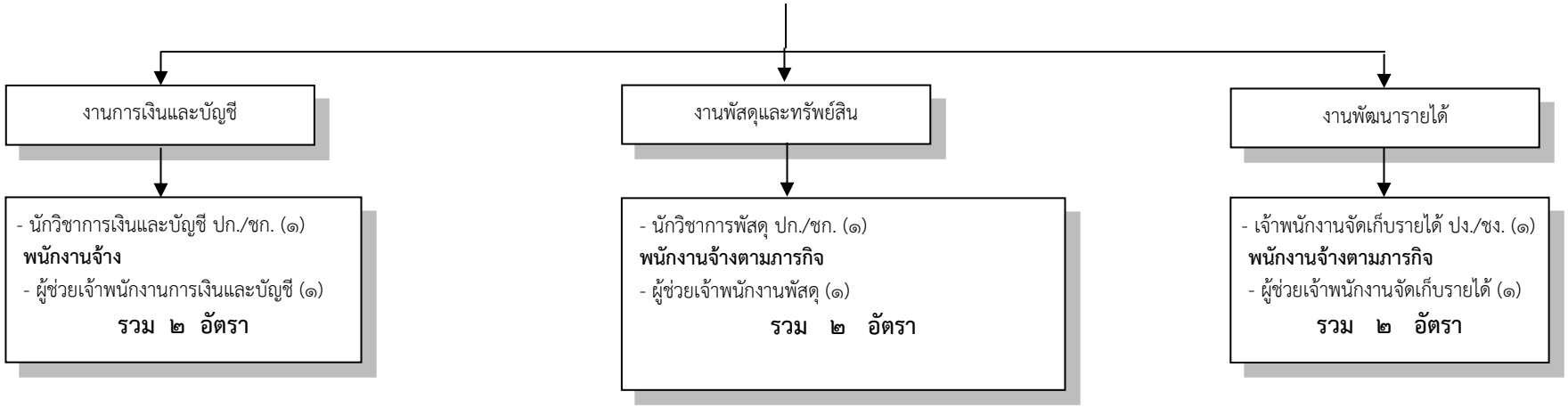
นักบริหารงานทั่วไป
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
															ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน						๒			๓	๒		๒		๑	๕	๕	๒๐

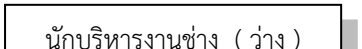
โครงสร้างกองคลัง

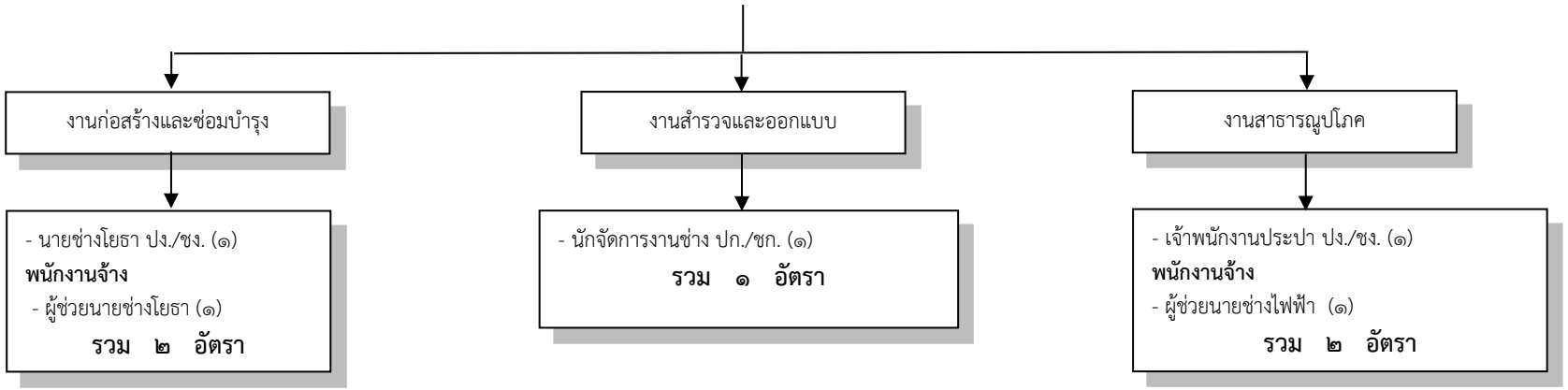
(นักบริหารงานการคลัง) (๑)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
															ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน						๑			๑	๑		๑			๓		๗

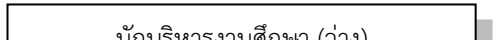
โครงสร้างกองช่าง

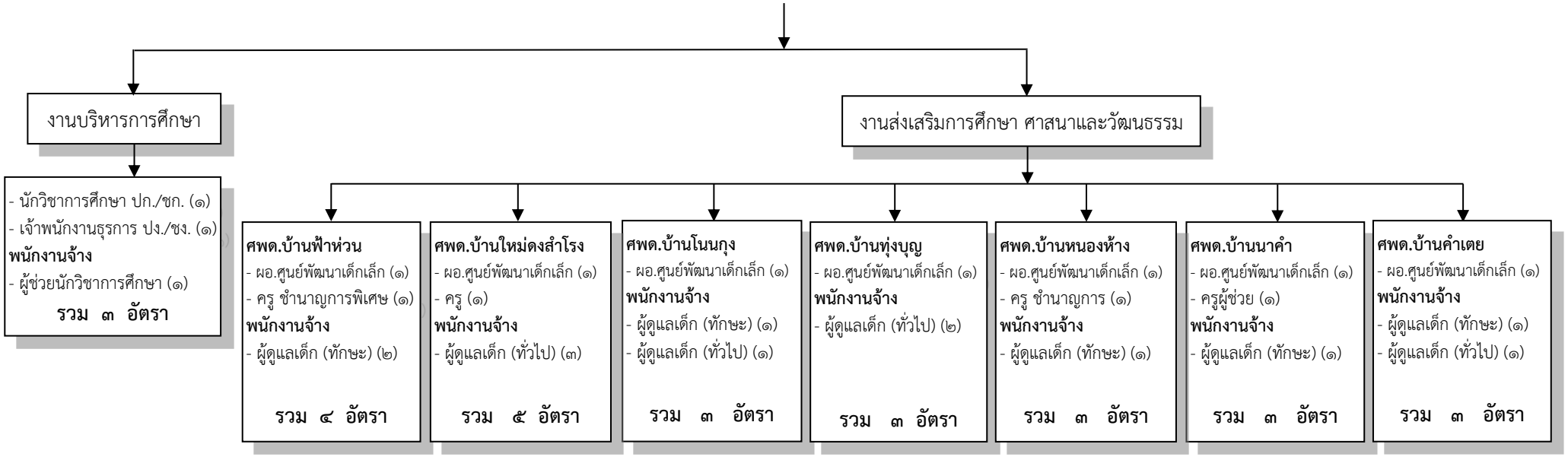




ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
															ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน						๑				๑		๒			๒		๖

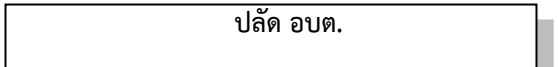
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม





ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ผอ. ศพด.	ครู ผู้ช่วย	ครู	ครู (ชก.)	ครู (ชพ.)	พนักงานจ้าง		รวม
																			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน						๑			๑			๑		๗	๑	๑	๑	๑	๗	๗	๒๘

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
															ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน										๑							๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	นายรณชัย สื่อกลาง	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๓๐,๐๐๐
๒	นายวีระพล ชำนาญเวช	รัฐศาสตร์บัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
สำนักปลัด อบต. (๐๑)												
๓	นายนวพล แก้วพิกุล	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๔	นางสาวศิวภัสร์ พุ่มแก้ว	รัฐศาสตร์ (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๕	นางสมถวิล คำสวัสดิ์	นิติศาสตร์บัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๖	นางสาวเนตชนก ตริวงษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๗	นางสาวอรอนงค์ จันทวี	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๘	นางสาวพัทยา โทสิงห์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๗๖๐
๙	-	-	-	-	-	๗๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๑๐	-	-	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๘๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๑๑	สิบเอกธนพงศ์ บัวดก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ช่างอุตสาหกรรม)	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๓๘๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐x๑๒)	-	-	๓๘๗,๒๔๐
ลูกจ้างประจำ												
๑๒	นายเจษฎา ประสพสุข	นิติศาสตร์บัณฑิต	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
พนักงานจ้าง												
๑๓	นางสาวชุติมณฑน์ โทสิงห์	ศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๔	นางสาววิลาสินี วงษ์พรม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐
๑๕	นางสาวผ่องเพ็ญ ทองแก้ว	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วย จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วย จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๑๖	นายอรรถพล หนึ่งคำมี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๖๔,๗๖๐ (๑๓,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๗๖๐
๑๗	นายชาตรี จัมทร์แรม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๓๕,๙๖๐ (๑๑,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๙๖๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑๘	นางอำพร การัตน์	ม.๓	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๑๙	น.ส.วิภาดา จันทร์หอม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	น.ส.ชลวิภา ชายผา	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายนันทวัฒน์ ศรีธาตุ	ม.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายกรวิทย์ บุญศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)												
๒๓	นางสาวจันทิมา เกษรชื่น	ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๒๔	นางสาวกชกร สืบแก้ว	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๕	-	-	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๖	นางสาวสุญาณี แก้วกำไร	ปวส.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้าง												
๒๗	นางสาวปุยนุ่น แสวงผล	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐x๑๒)	-		๑๓๔,๗๖๐
๒๘	นางสาวกันนภัท ดวงสีดา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑๘๕,๗๖๐ (๑๕,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๗๖๐
๒๙	นายทวี เจริญลอย	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-		๑๓๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
กองช่าง (๐๕)												
๓๐	-	-	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๓๑	-	-	-	-	-	๗๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๓๒	นายสงกราณ มหาพรม	ปวส. (โยธา)	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๓,๔๘๐
๓๓	-	-	-	-	-	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง												
๓๔	นายเฉลิมฤทธิ์ คูณทา	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-		๑๓๘,๐๐๐
๓๕	นายยอดรัก กำหิน	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)												
๓๖	-	-	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (อำนายการท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (อำนายการท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๓๗	นายวันชัย พิมพ์นนท์	ศึกษาศาสตรบัญฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๓๘	นางสาวภัทรวดี ท้าวมา	วิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรมเสื้อผ้า)	๗๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
พนักงานจ้าง												
๓๙	นางสาวภควรรณ จันทบุตร	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๕๓,๕๖๐ (๒๑,๑๓๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๕๖๐
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฟ้าห่วน</u>												
๔๐	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
๔๑	นางจิตติพร อุราสาย	ศึกษาศาสตรบัญฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๘๙	ครู	ชพ.	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๘๙	ครู	ชพ.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางนิภาวรรณ หอมศรี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางสาวหนึ่งฤทัย ไขแสง	ครุศาสตรบัณฑิต(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ เงินรายได้
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ดงสำโรง</u>												
๔๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
๔๕	นางสาวสมจิตร ประสพสุข	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๐๖	ครู	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๐๖	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	นางสาววารุณี หอมนวล	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐ เงินรายได้
๔๗	นางสาวณัฐธีรา คุณทน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐ เงินรายได้
๔๘	นางสาวนัตติยา ทองงาม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐ เงินรายได้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกุง												
๔๙	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
๕๐	นางสาวณัฐธิยากรณ์ นงคม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	ปรับเป็นภารกิจ ๑๑๒,๘๐๐ เงินรายได้
๕๑	นางสาววราภรณ์ ชินภาค	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งบุญ												
๕๒	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
๕๓	นางสาวธนพร ชินพาด	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	นางสาวศิรินภา ไชยวิเศษ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ เงินรายได้
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองห้าง												
๕๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
๕๖	นางเทวี เทียมทัศ	ครุศาสตร์บัณฑิต (ปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๙๐	ครู	ชก.	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๙๐	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	นางกันยกร สาระพัฒ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ปรับเป็นภารกิจ เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาคำ												
๕๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
๕๙	-	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๐๕	ครูผู้ช่วย	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๐๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
๖๐	นางสาวธิดารัตน์ หงษ์ษาวัน	ศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำเตย												
๖๑	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
๖๒	นางลำเทียน บุญเนตร	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๓	นางสาวเบญจพร ศิริเทพ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๖๔	นางสาววิภาภรณ์ จันทะยา	บัญชีบัญฑิต (การบัญชี)	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐

๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยทำการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร - การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและ ยุทธศาสตร์กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบล - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลตำบล - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตำบล - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผน	- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด	- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด

และประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แล้วเสร็จ	องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
- การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี	- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
- การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	- มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	- จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาคำ	- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ - การจัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็น ปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร		
- มีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการ ในสังกัด	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด /ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	- อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการ/ รวมทั้งการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
-มีการเลื่อนระดับ	- มีการเลื่อนระดับข้าราชการ ตามประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์	- ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการเลื่อนระดับตามมติ ก.อบต.จังหวัด
- การดำเนินการทางวินัย	- มีการดำเนินการทางวินัย	- นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด
- การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ

๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ		
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด,ทุนส่วนตัว,จังหวัด,หน่วยงานส่วนท้องถิ่น องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น อบจ. , องค์การบริหารส่วนตำบล , ธนาคาร , บริษัท , ห้างร้านต่าง ๆ ในพื้นที่
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศและภายนอกต่างประเทศ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด		
- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวายและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำเป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนาคำมีดังนี้

<u>๑.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</u>

๑.๑โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

<u>๒.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</u>

๒.๑ โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม เผยแพร่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ผ่านทางเว็บไซต์ อบต. ทางโซเชี่ยลต่างๆ เช่น เพจเฟซบุ๊ค ไลน์ของ อปท.

<u>๓.ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</u>

๓.๑ พัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ

๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี

<u>๔.ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม</u>

๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม

๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น

๔.๓ การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและทุจริตในการปฏิบัติราชการ

๔.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

<u>๕.ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้</u>

๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

๕.๓ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๔.๔ การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทาง ประพฤติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป การดำรงอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ จะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุขความเจริญของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว และมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

<u>๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</u>

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนด ดังนี้

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ และตำแหน่งหน้าที่

๑.๒ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตว์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ ให้ถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

๑.๓ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน มีข้อกำหนดดังนี้

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

๒.๒ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียง ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตน

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนด ดังนี้

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความ คิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอ แนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓.๓ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษย์สัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนด ดังนี้

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่อำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่ง ตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

<u>๑๓.๒ คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</u>

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๒ ประการ คือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคมและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติจริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง