



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสละไม
อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๕๓ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๕๔ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๖๔ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๖๕ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๖๗ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๗๕ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๗๗ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๘๓ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๘๖ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๘๗ |

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
๒. สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการฯ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เสนอรายงานต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม แล้ว อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า "ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙"
๒. ประกาศฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประสิทธิ์ ไทบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม้ จัดทำขึ้นตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๘) กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) พิจารณาการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อทำหน้าที่ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศ กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่น ๆ ที่กำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม้ จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้อง กับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน และจัด อัตรากำลัง ตลอดจนโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้ง และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ที่ ๒๘๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖ ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยพิจารณาประเด็นหรือกรอบกลุ่มในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี แผนพัฒนาอำเภอตระการพืชผล แผนพัฒนาตำบลนาสะไม นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการในสังกัด ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้การเตรียมความพร้อมเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ดังนี้

๓.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน สถานการณ์แนวโน้มในการพัฒนาในปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่าง ๆ คุณภาพและ สมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของ ประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อม ที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาด ความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของ ประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังมีสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้ง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากร สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกัน อย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ซึ่งสถานการณ์ ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านต่าง ๆ ที่รอบคอบและครอบคลุมเพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

วิสัยทัศน์ประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศไทย มั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของ ประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และ มีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ซืดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้น การสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของ ประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกภพอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือเทคโนโลยี และ ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน ความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ไขกติกการแก้ไขปัญหา แบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ความสุขของประชากรไทย (๒) ความมั่นคง ปลอดภัยของประเทศ (๓) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความมั่นคง (๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทย ในประชาคมระหว่าง ประเทศ และ (๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๑. การรักษาความสงบภายในประเทศ เพื่อสร้างเสริมความสงบเรียบร้อย และสันติสุขให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติบ้านเมือง โดย (๑) การพัฒนาและเสริมสร้างคน ในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ตระหนักในเรื่องความมั่นคง และมี ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (๒) การพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบัน หลักของชาติ (๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและมีธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ของ ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และ (๔) การพัฒนาและเสริมสร้างกลไก ที่สามารถป้องกันและขจัดสาเหตุของประเด็นปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ

๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไข ปัญหาเดิม และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น โดย (๑) การแก้ไขปัญหาความมั่นคง ในปัจจุบัน (๒) การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (๓) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งทางบกและทางทะเล

๓. การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อ ความมั่นคงของชาติเพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้าน ความมั่นคง โดย (๑) การพัฒนาระบบงานข่าวกรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมี ประสิทธิภาพ (๒) การพัฒนาและฝึกพลกำลังอำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงาน ความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญกับภัยคุกคามได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ และ (๓) การพัฒนา ระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ

๔. การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใจภาครัฐ เพื่อสร้างเสริมความสงบสุข สันติสุข ความมั่นคง และความเจริญ ก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ ภูมิภาค และโลก อย่างยั่งยืน โดย (๑) การ เสริมสร้างและรักษาคุณภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ (๒) การเสริมสร้างและ ชำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค และ (๓) การร่วมมือทางการพัฒนากับ ประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใจภาครัฐ

๕. การพัฒนาการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อให้ กลไกสำคัญต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้หลักธรรมาภิบาล และ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดย (๑) การพัฒนาโลกให้พร้อมสำหรับ การติดตาม เฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวม อย่างเป็นรูปธรรม (๒) การบริหารจัดการความมั่นคงให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ประเทศในมิติอื่น ๆ และ (๓) การพัฒนาโลกและองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมาย การพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐาน แนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจ และสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้ง โครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับ รูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริม และสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และ การกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคน ในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (๒) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจุบันการผลิตและแรงงาน (๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา และ (๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๑. การเกษตรสร้างมูลค่า ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตการผลิต ทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า และความหลากหลายของสินค้าเกษตร ประกอบด้วย (๑) เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น (๒) เกษตรปลอดภัย (๓) เกษตรชีวภาพ (๔) เกษตรแปรรูป และ (๕) เกษตรอัจฉริยะ

๒. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและ เทคโนโลยีแห่งอนาคต ประกอบด้วย (๑) อุตสาหกรรมชีวภาพ (๒) อุตสาหกรรมและ บริการการแพทย์ครบวงจร (๓) อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ (๔) อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์และ (๕) อุตสาหกรรม ความมั่นคงของประเทศ

๓. สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว โดยการรักษาการเป็น จุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับ และเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย (๑) ท่องเที่ยวเชิง สร้างสรรค์และวัฒนธรรม (๒) ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (๓) ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย (๔) ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ และ (๕) ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค

๔. โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก ครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐาน ทางกายภาพในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ตลอดจน โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โดย (๑) เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ (๒) สร้าง และพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (๓) เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ (๔) พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ (๕) รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ มหาภาค

๕. พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ สร้างและพัฒนา ผู้ประกอบการยุคใหม่ ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่มี ความสามารถในการแข่งขันและมีขีดลัทธิขณ์ชัดเจน โดย (๑) สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ (๒) สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน (๓) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด (๔) สร้างโอกาส เข้าถึงข้อมูล และ (๕) ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติพัฒนาด้านและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีอัธยาศัย ยิ้มแย้ม โลกกว้างมีวินัย รักชาติ ศาสนา และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอด ชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของ ตนเอง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ ที่ดีของคนไทย (๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (๓) การพัฒนา สังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

๑. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วม ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์โดย (๑) การปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม ผ่านการเลืองดูในครอบครัว (๒) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (๓) การสร้างความเข้มแข็ง ในสถาบันทางศาสนา (๔) การปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (๕) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (๖) การใช้สื่อและ สื่อสารมวลชนในการปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และ (๗) การส่งเสริม ให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย (๑) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อม ให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ (๒) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลุกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ (๓) ช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับ ศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ (๔) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ

๓. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย (๑) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ (๒) การเปลี่ยนโฉมบทบาท "ครู" ให้เป็นครูยุคใหม่ (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบ บริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท (๔) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๕) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก (๖) การวาง พื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (๗) การสร้างระบบ การศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๔. การตระหนักถึงทหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย (๑) การพัฒนา และส่งเสริมทหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภากวแวดล้อม รวมทั้งสื่อ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย (๒) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภากวแวดล้อมการทำงาน และระบบ สนับสนุน ที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ และ (๓) การดึงดูด กลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและ พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๕. การเสริมสร้างให้คนไทยมีความสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม โดย (๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ (๒) การป้องกันและ ควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ (๓) การสร้างสภากวแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีความสุขภาวะ ที่ดี (๔) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย สนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดีและ (๕) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

๖. การสร้างสภากวแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์โดย (๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (๒) การส่งเสริม บทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓) การปลูกฝัง และพัฒนาทักษะนอก ห้องเรียน และ (๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๗. การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและ พัฒนาประเทศ โดย (๑) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขึ้นพื้นฐานให้กลายเป็น วิถีชีวิต (๒) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและ นันทนาการ (๓) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ และ (๔) การพัฒนา บุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของ ประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจาย อำนาจและความรับผิดชอบ ไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภากวแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกัน การเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการ ภาคีระหว่างกลุ่ม ประชากร (๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน (๓) ความก้าวหน้า ในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลาง ความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี และ (๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้าน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

๑. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดย (๑) ปรับ โครงสร้าง เศรษฐกิจฐานราก (๒) ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค (๓) กระจาย การถือครองที่ดินและการ เข้าถึงทรัพยากร (๔) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน (๕) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคน ทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม (๖) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสโดยตรง (๗) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และ (๘) สร้าง ความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม อย่างทั่วถึง

๒. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี โดย (๑) พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในภูมิภาค (๒) กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่าง ๆ (๓) จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพ และปลอดภัย ให้สามารถ ตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต (๔) ปรับ โครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวางระบบและกลไก การบริหารงานในระดับ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด (๕) สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูล ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และ (๖) การ พัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

๓. การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย (๑) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและตั้งพลังของภาคส่วนต่าง ๆ (๒) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมี คุณภาพ (๓) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและภาค ประชาชน (๔) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม (๕) สนับสนุนการ พัฒนาบน ฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม และ (๖) สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อ สร้างสรรค์ เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล

๔. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่ง ตนเองและการ จัดการตนเอง โดย (๑) ส่งเสริมการปรับตัวภูมิคุ้มกันในระดับครัวเรือน ให้มีขีดความสามารถในการจัดการ วางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ (๒) เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและ การพึ่งพากันเอง (๓) สร้างการ มีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน และ (๔) สร้าง ภูมิคุ้มกัน ทางปัญญาให้กับชุมชน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม มี เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมภิบาล และความเป็น หุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอก ประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่ เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามา มีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบน พื้นฐานการ เติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุล ทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่น ต่อไปอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๓) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๒) สภาพแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู (๓) การเติบโตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม และ (๔) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

๑. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดย (๑) เพิ่มมูลค่า ของเศรษฐกิจฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน (๒) อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด (๓) อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ (๔) รักษาและเพิ่ม พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๕) ส่งเสริมการบริโภค และการผลิตที่ยั่งยืน

๒. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล โดย (๑) เพิ่ม มูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล (๒) ปรับปรุง ฟื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ (๓) ฟื้นฟูชายหาดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลได้รับ การป้องกันและแก้ไขทั้งระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็น องค์กรรวม และ (๔) พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม

๓. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ โดย (๑) ลด การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (๒) มีการปรับตัวเพื่อลดความเสี่ยงและเสียหาย จากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๓) มุ่งเป้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ของภาครัฐและภาคเอกชน และ (๔) พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

๔. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้น ความ เป็นเมืองที่เติบโตอย่างพอเพียง โดย (๑) จัดทำแผนผังภูมิโนเวศเพื่อการพัฒนา เมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพ และความเหมาะสมทางภูมิโนเวศอย่างเป็นเอกภาพ (๒) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมิโนเวศ อย่างยั่งยืน (๓) จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตร ทั้งระบบ ให้เป็นไปตาม มาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล (๔) ส่งเสริมรักษา อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดก ทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติและฐานวัฒนธรรม อย่างยั่งยืน (๕) พัฒนา เครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น และ (๖) เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม และยกระดับ ความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

๕. พัฒนาความมั่นคง พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดย (๑) พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ (๒) เพิ่มผลิตภาพของน้ำทั้ง ระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด คุ้มค่า และสร้างมูลค่าเพิ่ม จากการใช้ทำให้ทัดเทียมกับระดับสากล (๓) พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศ และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๔) เพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน และ (๕) พัฒนาความมั่นคงด้าน การเกษตร และอาหารของประเทศและชุมชน โนมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

๖. ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ โดย (๑) ส่งเสริม คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีของ คนไทย (๒) พัฒนาเครื่องมือ กลไกและ ระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อม (๓) จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วม ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และ (๔) พัฒนาและดำเนินโครงการ ที่ ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บน หลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนา ที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม" โดย ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับ หรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบ การทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่าง คุ่มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับ มาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมีธรรมาภิบาล และสร้างจิตสำนึกใน การปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่าง สิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียง เท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อ การพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ สาธารณะของภาครัฐ (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบและ (๔) ความ เสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

๑. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง คอบสนองความต้องการ และ ให้บริการ อย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย (๑) การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับ แนวหน้าของภูมิภาค และ (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยง ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๒. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และ เชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย (๑) ให้ ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไก ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (๒) ระบบการเงินการคลังประเทศ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและ (๓) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อน การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

๓. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและ ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย (๑) ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม (๒) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประเทศ และ (๓) ส่งเสริมการกระจายอำนาจ และสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มี สมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๕. ภาครัฐมีความทันสมัยโดย(๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับ บริบท การพัฒนาประเทศ และ (๒) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

๕. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย (๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มี ความคล่องตัว ยึดระบบ คุณธรรม และ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อ ประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย (๑) ประชาชน และภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติ มิชอบ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นใน หลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (๓) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพ มีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ (๔) การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตอย่าง เป็นระบบแบบบูรณาการ

๗. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น โดย(๑) ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง (๒) มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น และ (๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้อกฎหมาย

๘. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน โดยเสมอภาค โดย (๑) บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่น ในหลักประชาธิปไตย เคารพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (๒) ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มี บทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอน ของการค้นหาความจริง (๓) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน (๔) ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรม ชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และ (๕) พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทาง อาญา

๓.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ต้องมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ความ เชื่อมโยงในเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกันเพื่อให้เกิดภาพรวม (Overview) การเชื่อมโยงจากจุดหนึ่งไปจุดหนึ่งใน เชิงยุทธศาสตร์ โดยสามารถนำเข้าสู่รอยต่อที่เข้าหากันได้อย่างกลมกลืนแม้ว่าจะเรียกชื่อที่แตกต่างกันก็ตาม แต่ก็สามารถเดินทางไปด้วยกันได้ ในเชิงยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ระดับมห ภาควักับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (๓) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) (๔) แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดและ (๖) ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดและการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงองค์ รวมที่นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นจากยุทธศาสตร์ทุกระดับ มีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกันอย่างไรเพื่อให้การ พัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับมหภาคและยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย (๑) วิสัยทัศน์ (๒) ยุทธศาสตร์ (๓) เป้าประสงค์ (๔) ตัวชี้วัด (๕) ค่าเป้าหมาย (๖) กลยุทธ์ และ (๗) จุดยืนทางยุทธศาสตร์ ซึ่งเทศบาลตำบลกุดข้าวปุ้น ได้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่

มีความเชื่อมของยุทธศาสตร์ดังกล่าว และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ด้วย โดยนำเหตุผลภายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มาจัดทำรายละเอียดที่มีความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมารายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ ๕ ปีถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่างๆ บทเรียนของการพัฒนาที่ผ่านมาตลอด จนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่างๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผนไปจนถึงการยกวางแผนนอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลาทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่แนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นการเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทย และหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การสร้างความสามารถในการ "ล้มแล้ว ลุกไว"
๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดจุดหมายความการพัฒนาจำนวน ๑๓ หมายเหตุ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงสุดต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมายเหตุทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบไปด้วย

หมายเหตุที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมายเหตุที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมายเหตุที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ

ภูมิภาค

หมายเหตุที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม

ดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบไปด้วย

หมายเหตุที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมายเหตุที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมายเหตุที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมายเหตุที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมายเหตุการพัฒนาทั้ง ๑๓ หมายเหตุหลักแสดงไว้ในแผนภาพ โดยหมายเหตุการพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาดังแต่ในระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน ทำให้หมายเหตุแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้การพัฒนาภายใต้แต่ละหมายเหตุไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

แผนภาพที่ ๑.๑ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนากับเป้าหมายหลัก



Figure 1

๑.๓ แผนพัฒนาภาค รายละเอียดแก้ไขใหม่ ดังนี้

๑.๓ แผนพัฒนาภาค

กรอบแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กรอบทิศทางการพัฒนาภาค

๑) บทบาทของภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นฐานการผลิตการเกษตรทั้งข้าวอ้อยโรงงาน มันสำปะหลังและเป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิที่ดีที่สุดในประเทศรวมทั้งมีทำเลที่ตั้งที่มีศักยภาพเหมาะสมกับการเชื่อมโยงทั้งในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน มีทรัพยากรท่องเที่ยวที่หลากหลาย และมีสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย ที่มีความสามารถเฉพาะทางที่โดดเด่น แต่มีปัญหาพื้นฐานด้านภาวะขาดแคลนน้ำดิน คุณภาพต่ำ ประสิทธิภาพและภัยแล้งซ้ำซาก คนมีปัญหาทั้งในด้านความยากจนและคุณภาพชีวิต ดังนั้น การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านในการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจภายในภาคให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ

๒) ทิศทางการพัฒนาภาค ทิศทางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้เป็น “ศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง” โดยพัฒนาภาคเกษตรไปสู่เกษตรสมัยใหม่ เพื่อต่อยอดไปสู่เศรษฐกิจชีวภาพ เชื่อมโยงการค้า การลงทุนในภูมิภาค ตามแนวคิดการเป็นฐานการผลิตของประเทศที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นประตูเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้านเพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (NE Direction) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ๓G ได้แก่

(๑) Green พัฒนาเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ พัฒนาโมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว หรือ Bio-Circular Green Economy) และการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน

(๒) Growth โดยใช้องค์ความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเคียงเหนือสนับสนุนการพัฒนาศูนย์กลางบริการทางการแพทย์ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากท่องเที่ยวชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิต

(๓) Gate ใช้โอกาสจากการเชื่อมโยงเศรษฐกิจชายแดน ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ พัฒนาการค้า การลงทุนการท่องเที่ยว และโลจิสติกส์

๓) เป้าหมายรวม

(๑) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเคียงเหนือขยายตัวเพิ่มขึ้น

(๒) สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ของภาคตะวันออกเคียงเหนือลดลง

๔) แนวทางการพัฒนา

การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาคตะวันออกเคียงเหนือได้พิจารณาถึงความเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายการพัฒนาประเทศตามกรอบแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๓ พร้อมทั้งพิจารณา โอกาสศักยภาพ ปัญหาและข้อจำกัดของภาคเพื่อกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาไปสู่ “ศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง” โดยใช้ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในภาคให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพและการแสวงหาโอกาสการนำความรู้ทุน เทคโนโลยีและนวัตกรรม มาช่วยขับเคลื่อนการพัฒนา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑) พัฒนาภาคเกษตรไปสู่เกษตรสมัยใหม่เพื่อต่อยอดไปสู่เศรษฐกิจชีวภาพ

(๑) พัฒนาข้าวหอมมะลิ ทุ้งกุลาร์องไห้ ทุ้งส้มฤทธิ์ รวมทั้งพื้นที่ที่มีศักยภาพอื่นๆ ให้ได้มาตรฐานเกษตรปลอดภัยและอินทรีย์โดยพัฒนากระบวนการผลิต แปรรูป และจำหน่ายสินค้า เกษตรอินทรีย์และเกษตรชีวภาพทั้งระบบให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการผลิตและแปรรูปโดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

(๒) ส่งเสริมการปลูกพืชมูลค่าสูง อาทิ พืชผัก ไม้ดอกไม้ประดับเมืองหนาว และสมุนไพร (เลข อุตราธานี สกลนคร นครพนม) โดยจัดทำฐานข้อมูลพื้นที่ปลูกพืชสมุนไพรเพื่อการบริหารจัดการส่งเสริมการปลูกและแปรรูปพืชสมุนไพรสำคัญในพื้นที่จังหวัดสกลนคร มหาสารคาม เลข อำนาจเจริญ และอุบลราชธานีอาทิมันชัน และไหล ให้มีปริมาณมากพอและมีคุณภาพตามระบบมาตรฐานการเกษตรและตามความต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาพืชสมุนไพร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และการจัดตั้งตลาดกลาง

(๓) ส่งเสริมการเลี้ยงโคนมคุณภาพสูงในพื้นที่จังหวัดสกลนคร มุกดาหาร นครพนม นครราชสีมา สุรินทร์ชัยภูมิบุรีรัมย์และอุบลราชธานีและโคนม ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาขอนแก่น โดยสนับสนุนการปรับปรุงพันธุ์ส่งเสริมการปลูกแปลงหญ้าและปรับปรุงคุณภาพอาหารสัตว์ พัฒนาเทคโนโลยีการเลี้ยงและทักษะเกษตรกร รวมทั้งการจัดระบบมาตรฐานโรงฆ่าสัตว์ให้ได้มาตรฐานอุตสาหกรรม (GMP) และเพิ่มช่องทางการจำหน่ายและขยายตลาดไปสู่อาเซียน

(๔) ส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงและถ่ายทอดเทคโนโลยีจากภาควิชาการในการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรกรรมต่อยอดไปสู่อุตสาหกรรมชีวภาพอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยในภาคให้มีความเป็นฐานทางวิชาการสนับสนุนการพัฒนาเชิงพื้นที่ โดยใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่กระจายอยู่ทุกพื้นที่ถ่ายทอดความรู้และนำการวิจัยสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

๔.๒) บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอเพื่อรองรับการพัฒนา

(๑) จัดหาแหล่งน้ำและขยายพื้นที่ชลประทานในพื้นที่ที่มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเติบโตของเมืองและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พร้อมกับนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ สำหรับภาคเกษตร ในระดับไร่นา ขยายผลโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ และโคกหนองนาโมเดล เพื่อให้เกษตรกรสามารถทำการเกษตรได้ในฤดูแล้ง

(๒) บริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบ โดยดำเนินการในระดับลุ่มน้ำให้มีความสมดุลระหว่างการใช้น้ำทุกกิจกรรมกับปริมาณน้ำต้นทุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน และมีการจัดทำแผนบริหารจัดการน้ำทั้งในระยะเร่งด่วนและระยะยาวเพื่อป้องกันความเสียหายจากอุทกภัยและภัยแล้ง

๔.๓) พัฒนาผลิตภัณฑ์พื้นถิ่นไปสู่มาตรฐานสากลเพื่อสร้างเศรษฐกิจในชุมชน อาทิ ผ้าไหม ผ้าฝ้าย ผ้าอ้อมคราม ในพื้นที่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครราชสีมา สุรินทร์ สกลนคร อุดรธานี เลย หนองบัวลำภู บึงกาฬ และจังหวัดที่มีศักยภาพเป็นต้น

(๑) ยกกระดับมาตรฐานสินค้ากลุ่มผ้าไหม ผ้าฝ้าย ผ้าอ้อมคราม และส่งเสริมพื้นที่ที่มีศักยภาพให้ก้าวไปสู่การเป็นศูนย์กลางแฟชั่นในระดับภูมิภาค โดยการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมเพิ่มมูลค่าสินค้า สร้างอัตลักษณ์และคุณค่าของผ้าทออีสานโดยสร้างเรื่องราวของลวดลายสีสันทันเชื่อมโยงกับวัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพสินค้า ออกแบบลวดลายตราสัญลักษณ์พัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ตลอดห่วงโซ่การผลิตให้หลากหลาย

(๒) พัฒนาผู้ประกอบการและนักออกแบบรุ่นใหม่ในการออกแบบและการจัดการสินค้าให้ทันสมัยพัฒนาระบบตลาดสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิสาหกิจชุมชนและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับภาคอุตสาหกรรม

(๓) ส่งเสริมการจับคู่ธุรกิจเพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจ พัฒนาระบบการผลิตตั้งแต่การปลูกหม่อน ฝ้าย ครามเลี้ยงไหมแปรรูปการสร้างเรื่องราวให้เชื่อมโยงกับเอกลักษณ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมการดำรงชีวิตแบบพื้นถิ่น

๔.๔) พัฒนาเมือง เขตเศรษฐกิจพิเศษและเมืองชายแดน รวมทั้งพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (NeEC-Bioeconomy) ให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจหลักของภาค

(๑) พัฒนาเมืองขอนแก่นให้เป็นเมืองอัจฉริยะที่มีความน่าอยู่ โดยพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและศูนย์กลางบริการทางการแพทย์เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจในยุคดิจิทัลให้มีความสามารถในการแข่งขัน ในระดับนานาชาติพัฒนาเมืองนครราชสีมา เมืองมุกดาหาร และเมืองหนองคาย ให้เป็นเมืองน่าอยู่ที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ สังคมและการบริการให้กับพื้นที่โดยรอบ โดยเน้นการต่อยอดจากฐานเศรษฐกิจที่มีในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการกระจายความเจริญไปสู่พื้นที่โดยรอบยกระดับระบบโครงสร้างพื้นฐานในเมืองให้ครอบคลุมและได้มาตรฐานเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของคนทุกกลุ่มรวมทั้งวางแผน เพื่อสงวนและรักษาพื้นที่สีเขียวอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันการรุกรานพื้นที่สีเขียวจากการขยายตัวของเมืองในอนาคตและส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงชายแดน โดยเร่งก่อสร้างสะพานมิตรภาพไทย - ลาว แห่งที่ ๕ (บึงกาฬปากซัน) พัฒนาเส้นทางใหม่เชื่อมโยงบึงกาฬ-อุดรธานีและรถไฟความเร็วสูง เพื่อเชื่อมโยงโครงข่ายเส้นทางคมนาคมระหว่างไทย ลาว เวียดนามและจีนให้มีความสะดวกประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

(๓) พัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน มุกดาหาร นครพนม และหนองคาย ให้มีความพร้อมสำหรับรองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน และเป็นศูนย์กลางความเจริญในการกระจายความเจริญ ไปยังพื้นที่โดยรอบเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการลงทุนและสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน พร้อมทั้งเร่งรัดการดำเนินงานโครงการและมาตรการสำคัญในเขตเศรษฐกิจพิเศษให้มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการ OQ ที่ได้มาตรฐานสากล

(๔) พัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (NeEC-Bioeconomy) ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย อุดรธานี ขอนแก่น นครราชสีมา ให้เกิดความเชื่อมโยงไปยังพื้นที่ที่มีศักยภาพ อาทิ พื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง พื้นที่ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (EWEC) เพื่อเชื่อมโยงไปยัง สปป. ลาว เวียดนาม และต่อเนื่องไปยังจีนซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของโลกและเชื่อมโยงกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยมีโครงข่ายคมนาคมเชื่อมโยงทั้งทางบก ทางรถไฟ ทางอากาศสู่อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของประเทศอาทิอุตสาหกรรมระบบรางท่าเรือบก (Dry Port)

๔.๕) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้ได้มาตรฐาน

(๑) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประเพณีวัฒนธรรมในทุกพื้นที่ โดยส่งเสริมชุมชนในการสร้างสรรค์กิจกรรม อาทิท่องเที่ยวสุขภาพ เทศกาลประจำถิ่น โฆษณาประชาสัมพันธ์แก่นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ เพื่อสร้างการรับรู้สินค้า บริการแหล่งท่องเที่ยวที่สะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชน และเมืองเก่าได้แก่ เมืองเก่าบุรีรัมย์ เมืองเก่าพิมายเมืองเก่า สุรินทร์เมืองเก่านครราชสีมาและเมืองเก่าสกลนคร พัฒนาแบรนด์และสื่อสารความแตกต่างของชุมชนต่างๆในรูปแบบการเล่าเรื่อง (Storytelling)

(๒) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมอีสานใต้ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี โดยบูรณาการกิจกรรมแผนท่องเที่ยวในแต่ละจังหวัดให้เชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวในเขตอารยธรรมอีสานใต้และเชื่อมโยงสู่ประเทศลาว กัมพูชา และเวียดนาม เพื่อเพิ่มระยะเวลาพำนักและค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อหัวของกลุ่มนักท่องเที่ยวคุณภาพ พัฒนาสินค้าและบริการที่มีจุดเด่นหรืออัตลักษณ์ที่สร้างจากทุนทางวัฒนธรรม พัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการการท่องเที่ยววิถีใหม่รักษามาตรฐานการให้บริการจัดทำกิจกรรมการท่องเที่ยวให้ท่องเที่ยวได้ตลอดทั้งปีพัฒนาระบบ โลจิสติกส์สนับสนุนนักท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบไปสู่แหล่งท่องเที่ยวคู่ความปลอดภัยและสุขลักษณะให้นักท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชีวิตกลุ่มน้ำโขงในพื้นที่จังหวัดเลย หนองคาย บึงกาฬ นครพนม มุกดาหาร ชัยภูมิ นครราชสีมา และสกลนครและพัฒนาเส้นทางเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน อาทิสี่เหลี่ยมวัฒนธรรมล้านช้าง เลย-อุดรธานี-หนองบัวลำภู-หนองคาย- สปป. ลาวโดยพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการให้สอดคล้องกับกระแสความนิยมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของสองฝั่งโขง พัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีความหลากหลาย อาทิการท่องเที่ยว/พักผ่อน ชมทัศนียภาพและวิถีชีวิตกลุ่มแม่น้ำโขง (Leisure/Lifestyle) การท่องเที่ยวด้วยจักรยานและการเดินทางแบบคาราวาน (Cycling/Caravan Tours) การท่องเที่ยวเชิงมหกรรม (Festivals/Events) เป็นต้น พัฒนาถนนเชื่อมโยง

ระหว่างแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาท่าเรือและการท่องเที่ยวทางน้ำให้ได้มาตรฐานความปลอดภัยส่งเสริมการบริหารจัดการที่เกิดจากชุมชนเพื่อสร้างงานและรายได้

(๔) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวยุคก่อนประวัติศาสตร์ในจังหวัดขอนแก่น กาฬสินธุ์ อุดรธานี หนองบัวลำภู และชัยภูมิ โดยพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและพิพิธภัณฑ์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิตออกแบบการจัดแสดงนิทรรศการ มีสื่อมัลติมีเดีย หรือกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้ชมมีส่วนร่วม มีความสนุกสนานรมย์เสมอ(play and learn) ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศเพื่อขยายฐานนักท่องเที่ยวที่สนใจ ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน โฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบขนส่งสาธารณะเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวเพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายและกลับมาได้บ่อยครั้ง

(๕) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐาน ดูแลความปลอดภัยให้นักท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและพัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงในลักษณะเครือข่ายเพื่อกระจายนักท่องเที่ยวจากเมืองหลักไปสู่ชุมชนและท้องถิ่นเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยวระหว่างภาคเอกชน กับชุมชนและท้องถิ่น ทั้งในประเทศและกับประเทศเพื่อนบ้านที่สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว รวมทั้งพัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยวจัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ด้านภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้พัฒนาสินค้า OTOP สินค้าวิสาหกิจชุมชนของที่ระลึก ร้านอาหาร ที่พักให้มีคุณภาพดีโดยเน้นการให้บริการด้านอาหารพื้นถิ่นที่สะอาดปลอดภัยรวมถึงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยว

๔.๖) ยกระดับคุณภาพชีวิตให้ได้มาตรฐานและแก้ปัญหาความยากจนให้กับผู้มีรายได้น้อย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

(๑) พัฒนาอาชีพและรายได้ของผู้มีรายได้น้อยโดยสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้มีรายได้น้อย มีที่ดินทำกินของตนเองส่งเสริมการมีอาชีพสนับสนุนปัจจัยการผลิตและแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพยกระดับฝีมือและอบรมให้ความรู้เพื่อให้มีรายได้เสริมและเกิดความมั่นคงทางรายได้ตามแนวทางโคกหนองนา โมเดลและเกษตรทฤษฎีใหม่

(๒) พัฒนาระบบการป้องกันและควบคุมโรคเฉพาะถิ่น แก้ปัญหาโรคพยาธิใบไม้ตับ ในพื้นที่เสี่ยงอาที่จังหวัดขอนแก่น สกลนคร ร้อยเอ็ด หนองบัวลำภู กาฬสินธุ์ อ่างนาจเจริญ มหาสารคาม อุดรธานี นครพนม และยโสธร โดยส่งเสริมการเรียนรู้ในการป้องกันโรคพยาธิใบไม้ในตับให้แก่ประชาชน ทั้งในชุมชนและเยาวชนในสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและค่านิยมในการบริโภคอาหารปรุงสุกจากปลา น้ำจืด มีเกลือ กำจัดสิ่งปฏิกูลจากชุมชนบริเวณรอบแหล่งน้ำอย่างถูกหลักสุขาภิบาล สร้างเครือข่ายโรงพยาบาลในการคัดกรอง เฝ้าระวัง วินิจฉัยและรักษาโรคพยาธิใบไม้ในตับและผู้ป่วยมะเร็งท่อน้ำดีพร้อมทั้งพัฒนาระบบคัดกรองกลุ่มเสี่ยงและระบบฐานข้อมูลเพื่อติดตามการทำงาน

(๓) พัฒนาโภชนาการแม่และเด็ก โดยส่งเสริมการบริโภคไอโอดีนและให้ความรู้แก่พ่อแม่ หรือผู้ดูแลในด้านโภชนาการที่เหมาะสม ตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์และวิธีการเลี้ยงดูเด็กที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นการพัฒนาเด็กในช่วง ๐ - ๓ ปีแรก และยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชนและพื้นที่ห่างไกลให้ได้มาตรฐานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพเด็กก่อนวัยเรียนให้มีพัฒนาการความพร้อมทั้งทักษะสมองร่างกายและสังคม

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย เกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง เศรษฐกิจชีวภาพ ศูนย์กลางการค้าการลงทุน เมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล”

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ทันสมัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนทั้งทางด้านการศึกษาด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การเข้าถึงระบบสาธารณสุขปลอดภัยและระบบบริการภาครัฐและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต

๒) เพื่อส่งเสริมให้การเกษตรสามารถยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเพื่อสร้างมูลค่าสินค้าการเกษตรให้ตอบสนองต่อความต้องการด้วยระบบตลาดนำการผลิตโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานด้านการเกษตร (Bio Data) และดิจิทัลแพลตฟอร์มเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ

๓) เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) ด้วยการนำเทคโนโลยีชีวภาพมาใช้ในการเพิ่มคุณค่าหรือประยุกต์การใช้งานและแปรรูปผลิตภัณฑ์ได้จากการเกษตรและการนำเทคโนโลยีชีวภาพมาใช้ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ ทำให้เป็นเศรษฐกิจชีวภาพ

๔) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางด้านการค้าการลงทุนในพื้นที่จังหวัดเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดภูมิภาคและต่างประเทศ

๕) ภาคการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ โดยมีรายได้จากการท่องเที่ยวรวมเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่จังหวัดกำหนดในแผนพัฒนาจังหวัด

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

๑) มูลค่าการเพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๕ ปีร้อยละ ๒ ต่อปี

๒) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒ ต่อปี

๓) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ทางการท่องเที่ยวร้อยละ ๒ ต่อปี

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัดไว้ ๕ ประเด็นการพัฒนาตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย

วัตถุประสงค์

๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ

๓) ระบบสาธารณสุขพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ทันสมัยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

๔) พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

๑) การขับเคลื่อนให้จังหวัดอุบลราชธานีเป็นศูนย์กลางสุขภาพ (Medical Hub) เป็นศูนย์กลางการรักษาผู้ป่วยที่เด่นชัดและโดดเด่นเฉพาะด้าน

๒) การพัฒนาเป็นเมืองสุขภาวะดีมีความพร้อมในการตอบสนองทุกความต้องการของผู้อยู่อาศัยในทุกด้าน และมีสิ่งอำนวยความสะดวก

- ๓) พัฒนาระบบความปลอดภัยและโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม
 - ๕) การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน
 - ๖) การพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด
 - ๗) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง**

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้งสร้างมูลค่าสินค้าเกษตรเพื่อตอบสนองความต้องการด้วยระบบตลาดนำการผลิตบนพื้นฐานข้อมูล Big Data ด้านการเกษตรและใช้ประโยชน์จากภาคดิจิทัลแพลตฟอร์ม
- ๒) เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพเกษตรกร สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่องเกิดการรวมกลุ่มเกษตรกรและเชื่อมโยงเครือข่ายกับภายนอกอย่างเข้มแข็งและลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้
- ๓) เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวและสร้างภูมิคุ้มกันรองรับการเกิดภัยพิบัติธรรมชาติและโรคระบาด

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมการผลิตการแปรรูป และบริหารจัดการสินค้าเกษตรมูลค่าสูงสู่สากล
- ๒) ส่งเสริมพัฒนาเกษตรกรสถาบันเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน เป็นผู้ประกอบการธุรกิจสมัยใหม่อย่างครบวงจร
- ๓) สร้างภูมิคุ้มกันทางการเกษตรต่อการเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติและโรคระบาด
- ๔) ส่งเสริมพลังงานทดแทนเศรษฐกิจฐานราก และอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรดินและน้ำ เพื่อการทำการเกษตรมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ

วัตถุประสงค์

- ๑) ส่งเสริมการนำผลงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพมาประยุกต์ใช้งานและยกระดับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่อย่างมีมาตรฐาน
- ๒) สร้างมูลค่าเพิ่ม และมูลค่าใหม่จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

- ๑) ถ่ายทอดเทคโนโลยีผลงานวิจัยและนวัตกรรมให้แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกรและผู้ประกอบการ เพื่อให้สามารถแปรรูปและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) สร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมมาตรฐาน และส่งเสริมการเข้าถึงการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากฐานชีวภาพสู่สากล
- ๓) สร้างผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์หลักของจังหวัดอุบลราชธานี (Ubon Premium Products) ด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม
- ๔) เสริมสร้างการตลาดและการผลิตให้แก่อุตสาหกรรมบนฐานชีวภาพ เพื่อผลักดันให้อุบลราชธานีเป็น Bio Economy Hub ของพื้นที่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาศักยภาพการค้าชายแดนสู่ประเทศเพื่อนบ้านและอนุภูมิภาคุ่มน้ำโขง
- ๒) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการสู่ตลาดสากล
- ๓) เพื่อยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้คุณภาพมาตรฐานสู่สากล
- ๔) เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงและขยายช่องทางการตลาดทุกระดับ

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

- ๑) การเสริมสร้างศักยภาพการค้าชายแดน
- ๒) ส่งเสริมผู้ประกอบการและ SMEs เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) พัฒนาผู้ประกอบการและแรงงานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๔) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาดและขยายช่องทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล

วัตถุประสงค์

- ๑) เพิ่มศักยภาพและสร้างมูลค่าด้านการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

- ๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสู่สากล
- ๒) การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวสินค้าและบริการ รูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลายให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน
- ๓) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๔) การส่งเสริมการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยวและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัวเกอโครงการพิเศษ

“สินค้าเกษตรราชาดี ทุกพื้นที่ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พึ่งพร้อมอาชีพเสริม เพิ่มเติมบริการรัฐประทับใจ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคม และศิลปวัฒนธรรมประเพณี
๒. ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการแปรรูปสินค้าเกษตร
๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ
๔. พัฒนาการบริการหน่วยงานของรัฐให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๒. สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. พัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๕. การเสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข
๒. การมีส่วนร่วมของบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจอื่นให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ปลอดภัย
๔. การส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยการผลิตภาคเกษตรให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
๕. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ
๖. การมีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

แนวทางทางการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๑.๒ ส่งเสริมการศึกษาและแหล่งเรียนรู้
- ๑.๓ ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๔ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๒. สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ
- ๒.๒ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๔ ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่า เพิ่มสินค้าเกษตรและอาหาร

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒ การแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม
- ๓.๓ การบริหารจัดการเรื่องพลังงาน

๔. พัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์กร
 - ผู้รับบริการ/ประชาชน
- ๔.๒ ด้านองค์ประกอบภายในองค์กร
 - ความรู้ความสามารถของบุคลากร
 - ทักษะ/จริยธรรม กระบวนการทำงาน
 - วัฒนธรรมองค์กร

๔.๓ ด้านนวัตกรรม

- ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
- ให้บริการประชาชนได้รวดเร็วพัฒนาระบบงานการสร้างเครือข่ายระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศ

๔.๔ ด้านการเงิน

- ประหยัด
- มีประสิทธิภาพ/ความคุ้มค่า

๕. การเสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง
แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ การส่งเสริม สร้างและรักษาความมั่นคง
- ๕.๒ พัฒนาศักยภาพคน ชุมชนและพื้นที่เพื่อความมั่นคง
- ๕.๓ การผนึกกำลังทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลนาสะไมเป็น ตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนาและพักอาศัยอยู่หนาแน่นอย่างสงบสุข และ คาดการณ์ว่าอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี รวมถึงมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

“พัฒนาแบบมีส่วนร่วม ผลผลิตข้าวปลอดภัย

ผู้ด้อยโอกาสมีสวัสดิการ ระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมดี”

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและการคมนาคมให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ มีระบบสาธารณูปโภคครบถ้วนทั่วถึงร้อยละ ๘๐

- กลยุทธ์
- พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
 - พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบประปา
 - ขยายเขตบริการไฟฟ้า และไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ
 - พัฒนาระบบจราจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๕ ต่อครัวเรือน

- กลยุทธ์
- การพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจและอาชีพให้ประชาชน
 - ส่งเสริมสวัสดิการสังคม
 - พัฒนาการด้านการศึกษา
 - พัฒนาด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
เป้าประสงค์ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ -รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
-จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีรายได้ต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

กลยุทธ์ -ส่งเสริมการลงทุน
-การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
-การอนุรักษ์ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ เพิ่มทุนและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

กลยุทธ์ -การพัฒนาด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
-การพัฒนาด้านการส่งเสริมให้เกิดการผลิต การบริการ การบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
-การจัดการขยะในชุมชน
-การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการสืบทอดร้อยละ ๕

กลยุทธ์ -ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
-อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์ การบริหารงานองค์กรมีความโปร่งใสตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นร้อยละ ๑๐

กลยุทธ์ -การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
-การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
-การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต
-ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
-ปรับปรุงและพัฒนารายได้
-ส่งเสริมค่านิยม ๑๒ ประการ

นโยบายของรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี)

ตามที่นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ โดยได้กำหนดนโยบายไว้ ๑๑ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ มาตรา ๑๔ ที่ระบุให้รัฐบาลมีหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินการให้มีการปฏิรูปด้านต่าง ๆ และส่งเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี

การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม

นโยบายที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

นโยบายที่ ๑๑ การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะที่มีภารกิจในการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยมีบทบาทหลักดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลใน

ข้อที่ ๔ นโยบายการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการยังเป็นส่วนราชการที่สำคัญในการร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน

นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทาง

เศรษฐกิจของประเทศ นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคม

อาเซียน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม

นโยบายที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และ

นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

นโยบายที่ ๑ : การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามประเพณีการปกครองของไทย รัฐบาลจึงถือเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งยวดในอันที่จะเชิดชูสถาบันนี้ไว้ด้วยความจงรักภักดีและปกป้องรักษาพระบรมเดชานุภาพ โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดาเนินการกับผู้กระทำความผิด ย่ำแย่ หรือประสงค์ร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกรู้สึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งหลายของรัฐเรียนรู้เข้าใจหลักการทรงงาน สามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายเป็นที่ประจักษ์และเกิดประโยชน์ในวงกว้างอันจะช่วยเร่งรัดความเจริญรุ่งเรืองสุขแก่ประชาชนในที่สุด

นโยบายที่ ๒ : การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคม

การเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการชายแดน การสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียน โดยเน้นความร่วมมือเพื่อป้องกันแก้ไขข้อพิพาทต่างๆ และการแก้ไขปัญหาด้านเขตแดนโดยใช้กลไก ทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคี ทั้งจะจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนทั้งทางบกและทางทะเลรองรับการพัฒนา เขตเศรษฐกิจพิเศษ ตามแนวชายแดน โดยใช้ระบบเฝ้าตรวจที่มีเทคโนโลยีทันสมัย ครอบคลุมให้ปัญหาอาชญากรรม การค้าอาวุธ การค้ามนุษย์ การกระทำความผิดเป็นโจรสลัด การก่อการร้ายสากลและอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องได้รับการป้องกันและแก้ไขโดยการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวด และจัดการปัญหาอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงต่อเนื่องให้เบ็ดเสร็จ เช่น ปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล การปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนายยุทธศาสตร์

เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนามาใช้ตามแนวทางกลยุธินิยมแบบสันติวิธี ส่งเสริมการพูดคุย สันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นพหุสังคม ชักจูงการอพยพโยกย้ายถิ่นฐานจากพื้นที่เสี่ยงเพื่อเข้าเดิมปัญหาไม่ว่าจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมือง ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้

นโยบายที่ ๓: การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

ความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นอีกสาเหตุหนึ่งของปัญหาความขัดแย้งและความเดือดร้อนทั้งหลายของประชาชน จึงมีนโยบายที่จะดำเนินการดังนี้

๓.๓ ในระยะเฉพาะหน้าจะเร่งสร้างโอกาสอาชีพและการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานรวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาสและแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายพร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงานโดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐานทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชนเพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองการทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติการท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็กและปัญหาคนขอทานโดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

๓.๖ จัดระเบียบสังคมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไปโดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

นโยบายที่ ๔ : การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมรัฐบาสนจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์ และความเป็นไทยมาใช้สร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน ดังนี้

๔.๑ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาการสังคมให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

๔.๒ ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษา ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา และปรับปรุง และบูรณาการระบบการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มโอกาสแก่ผู้ยากจนหรือ ด้อยโอกาส จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีสิทธิเลือกรับบริการการศึกษา ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยจะพิจารณาจัดให้มีคู่มือการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง

๔.๓ ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไปมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษา และการเรียนรู้กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามศักยภาพและความพร้อม โดยให้สถานศึกษาสามารถเป็นนิติบุคคล และบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัวขึ้น

๔.๔ พัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต ปรับกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกันเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ การใฝ่เรียนรู้ การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดี โดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน

๔.๕ ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ

๔.๖ พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอนนาเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียน การสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

๔.๗ ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนา มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสันติสุขและความปรองดอง สมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมตามความพร้อม

๔.๘ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม ภาษาไทยและภาษาถิ่น ภูมิปัญญา ท้องถิ่น รวมทั้งความหลากหลายของศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่อการเรียนรู้ สร้างความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์ และความเป็นไทย นาไปสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีในระดับประชาชน ระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับ นานาชาติ ตลอดจนเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ

๔.๙ สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน และ วัฒนธรรมสากล และการสร้างสรรค์งานศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นสากล เพื่อเตรียมเข้าสู่สากลวัฒนธรรม ของประชาคมอาเซียน และเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก

๔.๑๐ ปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งสนับสนุนการผลิตสื่อคุณภาพ เพื่อเปิดพื้นที่ สาธารณะให้เยาวชนและประชาชนได้มีโอกาสแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

นโยบายที่ ๕ : การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน

๕.๑ พัฒนาระบบบริการสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมามากกว่ารอให้ป่วย แล้วจึงมารักษา สร้างกลไกการจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน การ กระจายบุคลากรและทรัพยากรสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น และให้ภาคเอกชนสามารถมีส่วนร่วมใน การจ้างบุคลากรเพื่อจัดบริการสาธารณสุขโดยรัฐเป็นผู้ กากับดูแล สนับสนุนความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน ในการพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข โดยส่งเสริมการร่วมลงทุนและการใช้ทรัพยากรและ บุคลากรร่วมกันโดยมีข้อตกลงที่รัดกุมและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

๕.๒ พัฒนาขีดความสามารถในการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ และสาธารณสุข โดย จัดให้มีบุคลากรและเครื่องมือที่ทันสมัย และให้มีความร่วมมือทั้งระหว่างหน่วยงานภายในประเทศ และ หน่วยงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในการป้องกันและรักษาโรคที่มีความสำคัญ

นโยบายที่ ๖ : การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

๖.๑ ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย โดยพิจารณามาตรการ ผลกระทบจากการประกาศใช้กฎอัยการศึกในบางพื้นที่ที่มีต่อการท่องเที่ยวในโอกาสแรกที่จะทำได้ และ สร้างสิ่งจูงใจและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกื้อกูลต่อบรรยากาศการท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ ครอบคลุมแหล่งท่องเที่ยวอันมีลักษณะโดดเด่นร่วมกันหรือจัดเป็นกลุ่มได้ เช่น กลุ่มธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสุขภาพ เช่น น้ำพุร้อน ธรรมชาติ ทั้งจะให้เชื่อมโยงกับผลิตภัณฑ์ที่ พัฒนาจากวิถีชีวิตชุมชน รวมทั้งพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในประเทศทั้งที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเดิมและแหล่ง ท่องเที่ยวใหม่ โดยเน้นการให้ความรู้ และ เพิ่มมาตรฐานความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การควบคุมสินค้า และบริการให้มีคุณภาพ ราคาเป็นธรรม ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ แก่นักท่องเที่ยว

๖.๒ แก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนทั้งที่ท่วมเป็นบริเวณกว้างและท่วมเฉพาะพื้นที่และปัญหาขาดแคลนน้ำในบางพื้นที่และบางฤดูกาลซึ่งนำความเสียหายและทุกข์ร้อนมาให้แก่เกษตรกรโดยระดมความคิดเพื่อหาทางป้องกันไม่ให้เกิดน้ำท่วมรุนแรงดังเช่นเหตุการณ์น้ำท่วมในปี ๒๕๕๔ และหาวิธีที่จะแก้ปัญหา น้ำท่วมเฉพาะพื้นที่ให้ลดลงโดยเร็วไม่กระทบต่อพืชผล ส่วนภาวะภัยแล้งจนเกิดการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรนั้นรัฐบาลจะเร่งดำเนินการจัดสร้างแหล่งน้ำขนาดเล็กให้กระจายครอบคลุมทั่วพื้นที่เพาะปลูกให้มากที่สุดซึ่งจะสามารถทำได้ในเวลาประมาณ ๑ ปี

๖.๓ ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีการะภาษีที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้ต่างประเภทเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานของประเทศและให้ผู้บริโภคตระหนักว่าจะไม่ใช้อย่างฟุ่มเฟือยรวมถึงดำเนินการให้มีการสำรวจและผลิตก๊าซธรรมชาติและน้ำมันดิบรอบใหม่ทั้งในทะเลและบนบกและดำเนินการให้มีการสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชนทั้งจากการใช้ฟอสซิลเป็นเชื้อเพลิงและจากพลังงานทดแทนทุกชนิดด้วยวิธีการที่เปิดเผยมุ่งไปเร่งเป็นธรรมและเป็นมิตรต่อสภาวะแวดล้อมพร้อมกับร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาพลังงาน

๖.๔ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็ง สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มองค์ความรู้ในด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร ปรับโครงสร้างกลไกการสนับสนุนและ การขับเคลื่อนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นระบบและมีเอกภาพที่ชัดเจนทั้งในด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและบริการทางการเงินและการลงทุนสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ การตลาดและโอกาสในการลงทุนในต่างประเทศ

๖.๕ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจังซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ซึ่งหมายรวมถึงการผลิตและการค้าผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยตรงทั้งผลิตภัณฑ์ฮาร์ดแวร์ ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์สื่อสารดิจิทัลอุปกรณ์โทรคมนาคมดิจิทัลและการใช้ดิจิทัลรองรับการให้บริการของภาคธุรกิจการเงินและธุรกิจบริการอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคสื่อสารและบันเทิงตลอดจนการใช้ดิจิทัลรองรับการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมและการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ปรับปรุงบทบาทและภารกิจของหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงให้ดูแลและผลักดันงานสำคัญของประเทศชาติในเรื่องนี้และจะจัดให้มีคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนเรื่องนี้อย่างจริงจัง

นโยบายที่ ๗ : การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

๗.๑ พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐาน มีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน ๘ กลุ่มที่มีข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียนควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

๗.๒ เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียนโดยเร่งขับเคลื่อนการค้าเงินงานตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (GMS) แผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายอินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจ อิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอล สำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียนซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ในอาเซียนสัมฤทธิ์ผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๗.๓ พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงการอำนวยความสะดวกขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดนโดยปรับปรุงโครงข่ายระบบถนนพัฒนาระบบ National Single Window (NSW) และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้าและการขนส่งสินค้าข้ามแดนอย่างต่อเนื่องโดยในระยะแรกให้ความสำคัญกับด่านชายแดนที่สำคัญ ๖ ด่าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเตา อวิญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึกและบ้านคลองใหญ่ซึ่งจะทำให้ระบบขนส่งและโลจิสติกส์ สามารถเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับปริมาณการเดินทางและการขนส่งที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

นโยบายที่ ๘ : การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม

๘.๑ เ่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรม โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอน ที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ การผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน การเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับการทำงาน การให้บุคลากรด้านการวิจัยของภาครัฐสามารถไปทำงานในภาคเอกชน และ การให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม มีช่องทางได้เทคโนโลยีโดยความร่วมมือจากหน่วยงานและสถานศึกษาภาครัฐ

๘.๒ ปฏิรูประบบการให้สิ่งจูงใจระเบียบและกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการนางานวิจัยและพัฒนาไปต่อยอดหรือใช้ประโยชน์ รวมทั้งส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาการวิจัยและพัฒนาในระดับภาคหรือกลุ่มจังหวัดเพื่อให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นผลักดันงานวิจัยและพัฒนาไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ โดยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยหน่วยงานวิจัยของรัฐและภาคเอกชน

๘.๓ ปรับปรุงและจัดเตรียมให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการวิจัยและพัฒนาและด้านนวัตกรรม ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาที่สำคัญในการต่อยอดสู่การใช้เชิงพาณิชย์ของภาคอุตสาหกรรมให้มีความพร้อมทันสมัยและกระจายในพื้นที่ต่าง ๆ เช่นการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการตั้งศูนย์วิเคราะห์ห้องปฏิบัติการสถาบันและศูนย์วิจัยเป็นต้น

นโยบายที่ ๙ : การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนในปัจจุบันมีการบุกรุกที่ดินของรัฐและตัดไม้ทำลายป่ามากขึ้นทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพที่เคยอุดมสมบูรณ์ เช่น ป่าไม้ สัตว์ป่า พันธุ์พืช และแร่ธาตุถูกทำลายหรือนำไปใช้ประโยชน์ทางพาณิชย์โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นอันมากทั้งปัญหาภาวะมลพิษ โดยเฉพาะขยะประเภทต่าง ๆ ก็รุนแรงยิ่งขึ้นรัฐบาลจึงมีนโยบายจะรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติโดยสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ดังนี้

๔.๑ ในระบอบเฉพาะหน้าเร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าโดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ จัดทำแนวเขตที่ดินของรัฐให้ชัดเจน เร่งรัดกระบวนการพิสูจน์สิทธิการถือครองที่ดินในเขตที่ดินของรัฐโดยนาระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยและสร้างบรรทัดฐานในการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมโดยเฉพาะในพื้นที่ป่าต้นน้ำและพื้นที่อนุรักษ์ที่มีความสำคัญเชิงนิเวศกำหนดพื้นที่แนวกันชนและที่ราบเชิงเขาให้เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์การปลูกป่าเพื่อป้องกันภัยพิบัติและป้องกันการบุกรุกป่าขยายป่าชุมชน และส่งเสริมการปลูกไม้ค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชนเพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติรวมทั้งผลักดันแนวทางการประเมินมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ของระบบนิเวศและการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์ เช่น โครงการปลูกป่าเพื่อฟื้นฟูระบบนิเวศโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้แบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เป็นต้น

๔.๒ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจัดให้มีแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศและมีกระบวนการบูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดทำแผนงานโครงการไม่เกิดความซ้ำซ้อน มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับทิศทางและนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำโดยจัดตั้งหรือกำหนดกลไกในการบริหารจัดการน้ำพร้อมทั้งมีการนำเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงมาใช้ในระบบของการบริหารจัดการน้ำและการเตือนภัย

๔.๓ เร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศ ชยะ และน้ำเสียที่เกิดจากการผลิตและบริโภค เพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่ประชาชนโดยให้ความสำคัญในการเร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะเป็นลำดับแรกส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้มากที่สุดเร่งกำจัดขยะมูลฝอยตกค้างสะสมในสถานที่กำจัดขยะในพื้นที่วิกฤติซึ่งจะใช้ที่ดินของรัฐเป็นหลักในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยโดยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้นจะวางระเบียบมาตรการการบริหารจัดการเป็นพิเศษโดยกำหนดให้ทั้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นอย่างถูกต้องตามมาตรฐานและให้แยกเป็นสัดส่วนจากบ่อขยะชุมชน สำหรับขยะของเสียอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์และขยะติดเชื้อจะพัฒนาระบบกำกับติดตามตรวจสอบและเฝ้าระวังไม่ให้มีการลักลอบทิ้งรวมทั้งจัดการสารเคมีโดยลดความเสี่ยงและอันตรายที่เกิดจากการรั่วไหลและการเกิดอุบัติเหตุให้ความสำคัญในการจัดการอย่างครบวงจรและใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

นโยบายที่ ๑๐ : การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิก หรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบฯ ข้อบังคับฯ คำสั่งฯ ระเบียบฯ ใดๆ ที่ไม่จ าเป็น สร้างภาระแก่ประชาชนเกินควรหรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต เช่น ระเบียบการจัดซื้อ จัดจ้าง การอนุญาต อนุมัติ และการขอรับบริการจากรัฐ จึงมีขั้นตอนยืดเยื้อใช้เวลานาน ซ้ำซ้อน และเสียค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและประชาชน

นโยบายองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ในการพัฒนา แบ่งออกเป็น ๒ ด้านดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ถนนสายหลัก สายรอง เพื่ออำนวยความสะดวกในการคมนาคมขนส่งสินค้าทางการเกษตร

๑.๒ ดำเนินการจัดสร้างระบบประปา อู คลองระบายน้ำและขยายเขตไฟฟ้าพร้อมทั้งสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐานอย่างเพียงพอทั่วถึง

๑.๓ พัฒนาบริเวณสระน้ำ หนองน้ำ ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ

๑.๔ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าส่องสว่าง ถนน สนามกีฬาของชุมชน อย่างทั่วถึงเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑.๕ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ โดยการขุดสระน้ำ ขุดลอกห้วย หนอง อย่างเก็บน้ำ ขุดบ่อน้ำตื้น ขุดเจาะบ่อน้ำบาดาล เพื่อให้ประชาชนได้ประโยชน์และมีน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ

๑.๖ จัดทำผังเมืองชุมชน เพื่อรับรองการขยายตัวของชุมชน ให้เป็นแนวทางที่ชัดเจนและเป็นไปอย่างมีระบบ

๑.๗ ดัดตั้งแผงพลังงานจากแสงอาทิตย์ ตามแหล่งน้ำธรรมชาติที่มีน้ำอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการเกษตร

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริมการผลิตสินค้าในชุมชน และสินค้าที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้มีการสร้างงานสร้างเงิน สร้างรายได้ในชุมชนให้มีการกินคืออยู่ดีและมีความสุข

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มพัฒนาสตรี กลุ่มเลี้ยงปลา กลุ่มเลี้ยงโค-กระบือ และอื่น ๆ

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลนาสะไม ใช้วิถีชีวิตนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ ๙ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการประกอบอาชีพและต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง

๒.๔ จัดบริการด้านการตลาดร่วมกับเอกชนในพื้นที่ เพื่อให้พ่อค้า แม่ค้า มีสถานที่ซื้อขายจับจ่ายสินค้าที่ถูกสุขอนามัย อาหารปลอดภัย

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้ โดยพัฒนาคุณภาพสินค้า จัดระบบการผลิตการตลาด เพื่อส่งเสริมอาชีพรวมทั้งการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๖ สนับสนุนสาธารณสุขมูลฐาน กิจกรรมการดำเนินงานของ อสม. เพื่อขับเคลื่อนการทำงาน ด้านสุขภาพแก่ประชาชน

๒.๗ สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน

๒.๘ มุ่งเน้นให้ความรู้แก่ประชาชน ได้เข้าใจในการรักษาสุขภาพอนามัย อย่างทั่วถึง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้กับเด็ก เยาวชน ทั้งในระบบและนอกระบบ

๓.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ โดยจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

๓.๓ ให้การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ คนชรา ผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขในสังคม

๓.๔ รมรงค์ป้องกัน แก้ไข ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ร่วมกับทางเจ้าที่ตำรวจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๓.๕ สนับสนุน การฝึกอบรม/กิจกรรม อปพร.จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะใช้ในการปฏิบัติงานของ อปพร.ให้มีประสิทธิภาพ

๓.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัย ตลอดทั้งการบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

๓.๗ จัดระบบอินเทอร์เน็ตชุมชน เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชนในตำบลได้ศึกษา ค้นคว้า ข้อมูล เกิดการเรียนรู้ให้ทันต่อโลกข้อมูลข่าวสาร

๓.๘ ส่งเสริม สนับสนุน การนันทนาการ การกีฬาทุกประเภท เพื่อพัฒนาด้านสุขภาพ จัดให้มีสถานที่ เพื่อออกกำลังกาย สร้างลานกีฬาท้องถิ่น

๓.๙ สนับสนุนอุปกรณ์การกีฬาให้ทุกหมู่บ้าน จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทุกระดับในตำบล

๔. นโยบายด้านการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนการมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ให้ประชาชนมีส่วนร่วม คิดร่วม ร่วมทำ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ

๔.๒ สร้างระบบการบริหาร เน้นความมีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และจัดทำแผนพัฒนาตำบลแผนชุมชน ร่วมกันทุกภาคส่วน

๔.๔ การพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ให้มีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและรองรับการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

๔.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว และพึงพอใจ

๔.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การให้ความรู้ การมีส่วนร่วม รู้ถึงบทบาท หน้าที่ของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาตำบล การบริหารงานท้องถิ่น

๔.๗ จัดกิจกรรม/โครงการ อบต.เคลื่อนที่ เพื่อการบริการด้านต่าง ๆ ให้กับประชาชน รับฟังปัญหาจากประชาชนในตำบล

๕. นโยบายด้านศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนงานรัฐพิธี พิธี อนุรักษ คือปวันวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๒ ทะนุบำรุงศาสนา วัฒนาอารามในตำบล ให้เป็นศาสนสถานเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในตำบล
- ๕.๓ สนับสนุนประเพณีท้องถิ่น วันผู้สูงอายุ กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ทุกปี อย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง
- ๕.๔ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมแหล่งสายน้ำ สืบสานประเพณีลอยกระทง บุญมหาชาติพระเวสสันดร
- ๕.๕ สนับสนุน ส่งเสริม กิจกรรม การพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชน สมาชิกสภา คณะผู้บริหาร พนักงาน เจ้าหน้าที่และประชาชน เพื่อให้เกิดสังคมแห่งความสุข

๖. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ จัดให้มีสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ ให้ประชาชนพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายอย่างเหมาะสม
- ๖.๒ อนุรักษ์ ปกป้องจิตสำนึก ให้เด็ก เยาวชนและประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม แบบมีส่วนร่วม การคัดแยกขยะและการรักษาความสะอาด
- ๖.๓ จัดหาที่ทิ้งขยะ และดำเนินการ สร้างระบบการเก็บ การกำจัด ขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๔ สนับสนุนพื้นที่สีเขียว โดยการจัดหาพันธุ์กล้าไม้ ให้ประชาชนในตำบล มีการปลูกป่าชุมชน และที่สาธารณะ
- ๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน ฟื้นฟูรักษา หวงแหวน ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๖.๖ อนุรักษ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการเฝ้าระวัง ป้องกันปัญหา สิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดจากโรงงาน,วิสาหกิจชุมชนหรืออุตสาหกรรม

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน เป็น ๕ ส่วนราชการได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยระบุน้ำที่ความรับผิดชอบของแต่ละกอง/สำนัก ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ งานตุลาการ งานสารบรรณการจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคณะกรรมการบริหารฯ งานพิมพ์ดีด งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานบริหารงานบุคคล งานการประชุมงานการช่วยบังคับตำบล งานนิติการ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปีงานขออนุมัติ ดำเนินการตามข้อบังคับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการเด็กและเยาวชน งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบ ชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานกำจัดขยะน้ำเสีย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่ายการฝากเงินการเก็บรักษาเงินการตรวจเงินการหักภาษี เงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือนรวบรวมสถิติเงิน ได้ประเภทต่าง ๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขอ อนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งาน จัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงิน สะสมงานจัดทำบัญชีทุกประเภทงานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา งานจัดเก็บใบอนุญาตต่างๆ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานฝังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ งานซ่อมบำรุงในกิจการประปา จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ฟื้นฟูบำรุง รักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิตส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน หน่วยตรวจสอบภายในรับผิดชอบในการประเมินการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุง การดำเนินงาน และช่วยให้หน่วยรับผิดชอบสามารถประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง กระบวนการควบคุม และกระบวนการกำกับดูแล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยรับผิดชอบกำหนดรวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเขามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้ให้คำนึงถึง

๓.๓.๓ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร

ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure การนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงแนวทางการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมและการจัดประเภทของบุคลากรตามลักษณะงาน

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมพิจารณาจากต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อให้การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ

| ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวนคน ตามบัญชีอัตรา เงินเดือน |
|--|--------------------|---------------------------------------|
| บริหารท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | สูง (พิเศษ) | ๑๐๕,๒๒๐ |
| บริหารท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | สูง | ๘๓๗,๗๕๐ |
| บริหารท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | กลาง | ๓๗๖,๐๕๐ |
| บริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | กลาง | ๒๘๒,๕๕๐ |
| บริหารท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | ต้น | ๔๘๗,๓๒๐ |
| บริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | ต้น | ๔๐๓,๓๒๐ |
| ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น) | สูง | ๙๕๖,๐๐๐ |
| ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น) | กลาง | ๖๗๒,๐๐๐ |
| ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการส่วนหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น) | กลาง | ๕๗๗,๕๐๐ |
| ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น) | ต้น | ๕๓๗,๐๐๐ |
| ผู้อำนวยการท้องถิ่น (หัวหน้าฝ่าย) | ต้น | ๔๓๓,๐๐๐ |
| วิชาการ | เชี่ยวชาญ | ๒๕๐,๒๕๐ |
| วิชาการ | ชำนาญการพิเศษ | ๕๒๘,๒๕๐ |
| วิชาการ | ปฏิบัติการชำนาญการ | ๓๕๕,๓๒๐ |
| ทั่วไป | อาวุโส | ๓๗๒,๐๐๐ |
| ทั่วไป | ปฏิบัติงานชำนาญาน | ๒๘๗,๕๐๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี) | - | ๓๑๐,๐๐๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ ปวช./ปวส.) | - | ๓๓๘,๐๐๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ ปวช./ผู้มีทักษะ) | - | ๓๕๒,๕๐๐ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | - | ๓๐๘,๐๐๐ |

การจัดสรรประเภทของบุคลากรตามลักษณะงาน โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างบุคลากรแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งไปใช้บุคลากรประเภทอื่น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑

การจัดสรรจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างคนที่สอดคล้องกับภาระงานของส่วนราชการต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม่ได้อำนาจกำหนดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ

มีความคล่องตัว และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งในการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน ได้มุ่งเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของส่วนราชการ

- ข้าราชการ ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้
- พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการ แผนงาน หรือภารกิจในระยะสั้น

เมื่อพิจารณาจากลักษณะการปฏิบัติงานและการจ้างงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมพบว่า มีลักษณะงาน ตำแหน่ง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การเลื่อนเงินเดือน คุณสมบัติบางประการ กรอบอัตรากำลัง การสรรหาและเลือกสรร วันเวลาทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัย และการสิ้นสุดสัญญาจ้างของบุคลากร แตกต่างกันตามแต่ละประเภทของบุคลากร ดังนั้น ในการเลือกรูปแบบการจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงานที่เหมาะสม

เกณฑ์การกำหนดประเภทบุคลากรตามลักษณะงาน

| ๑ | เป็นภารกิจหลักหรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร | ๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป |
|----|--|---|--|
| ๒ | มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรในระยะยาว | ๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑. พนักงานจ้างทั่วไป ๒. จ้างเหมาบริการ |
| ๓ | มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น - สิ้นสุด ในการดำเนินการที่ชัดเจน | ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป ๓. จ้างเหมาบริการ | ข้าราชการ (หากเป็นเป้าหมายที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว) |
| ๔ | ผลสัมฤทธิ์ของงานสัมพันธ์กับการกิจหลักขององค์กร | ๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| ๕ | ข้อกำหนดระดับของบริการ (Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลา เครื่องมือ สัดส่วนความผิดพลาด เป็นต้น | ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป ๓. จ้างเหมาบริการ | ข้าราชการ |
| ๖ | องค์การขาดคนบุคลากร ในงานหลัก (Core functions) และต้องการทุ่มเททรัพยากรไปในงานหลักแทน | ให้กำหนดบุคลากร ในภารกิจรอง - ภารกิจสนับสนุนเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป | เกลี้ยโอนอัตรากำลังให้ส่วนราชการ หรืองานที่ขาดคนแทน |
| ๗ | ปัจจุบันมีองค์กรหรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้บุคลากรประเภทอื่นแทนข้าราชการเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว | ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป | ข้าราชการ |
| ๘ | ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการสูงกว่า | ข้าราชการ | ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป |
| ๙ | เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษมีประสบการณ์จากภายนอกเป็นที่ยอมรับในวงการที่เกี่ยวข้อง | ๑. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ๒. จ้างเหมาบริการ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| ๑๐ | เป็นงานในลักษณะโครงการหรืองานเร่งด่วนที่มี | ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |

| | ความสำคัญและไม่อาจหาบุคลากรจากภายในได้ | ๒. จ้างเหมาบริการ | |
|----|---|--|---|
| ๓๓ | เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วงหรือฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุก ๆ ๕ ปี หรือทุก ๆ ๕ ปี เป็นต้น | ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. จ้างเหมาบริการ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| ๓๒ | เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า ๕ ปีขึ้นไป | ๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑. พนักงานจ้างทั่วไป ๒. จ้างเหมาบริการ |
| ๓๓ | เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาวองค์กร | ข้าราชการ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| ๓๔ | เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of outsourcing service) | จ้างเหมาบริการ | ๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓. พนักงานจ้างทั่วไป |
| ๓๕ | เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาการจ้างงานได้อย่างชัดเจน | ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. จ้างเหมาบริการ | ๑. ข้าราชการ (ในกรณีที่เป็นภารกิจหลัก) ๒. พนักงานจ้างทั่วไป (ภารกิจสนับสนุน) |

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ ๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ให้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ให้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ

| ลำดับ ที่ | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | เวลาที่ใช้ต่อ ราย | ปริมาณงาน | เวลาทั้งหมดต่อ ปี | จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ |
|------------------|--------------------------------|----------------------|-----------|----------------------|--------------------------------|
| | | (นาฬิกา) | (ต่อปี) | (ต่อปี) | |
| (๑) | (๒) | (๓) | (๔) | (๕) | (๖) |
| สำนักปลัด | | | | | |
| ๑ | บริหารงานทั่วไป | ๕,๕๐๕ | ๗,๖๗๓ | ๒๗๖,๖๘๐ | ๘.๑๗ |
| ๒ | งานนโยบายและแผน | ๓,๕๒๐ | ๔๘๙ | ๑๒๗,๘๒๐ | ๑.๕๔ |
| ๓ | งานการเจ้าหน้าที่ | ๒,๐๗๐ | ๘๐๙ | ๑๓๒,๐๕๐ | ๑.๕๙ |
| ๔ | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๕๔,๓๘๐ | ๒๑๒ | ๑๓๓,๐๖๐ | ๑.๖๔ |
| ๕ | งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน | ๙๖๐ | ๘๐๕ | ๘๔,๖๐๐ | ๑.๐๒ |
| ๖ | งานนิติการ | ๒๗,๐๘๐ | ๙๖ | ๓๒๔,๔๐๐ | ๑.๕๐ |
| รวม | | ๘๓,๕๑๕ | ๑๒,๐๘๔ | ๑,๒๗๘,๖๐๐ | ๑๕.๙๓ |
| กองคลัง | | | | | |
| ๑ | งานการเงินและบัญชี | ๑,๓๗๐ | ๔,๕๕๐ | ๓๒๔,๗๗๕ | ๓.๙๒ |
| ๒ | งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๑,๗๗๐ | ๓,๓๐๔ | ๒๒๐,๐๕๐ | ๒.๖๕ |
| ๓ | งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | ๙๖๕ | ๑,๔๗๓ | ๑๐๙,๘๖๐ | ๑.๓๓ |
| รวม | | ๔,๑๐๕ | ๙,๓๒๗ | ๖๕๔,๖๘๕ | ๗.๙๐ |
| กองช่าง | | | | | |
| ๑ | งานก่อสร้าง | ๒,๓๖๐ | ๑,๑๒๐ | ๑๙๔,๘๐๐ | ๒.๓๖ |
| ๒ | งานออกแบบและควบคุมอาคาร | ๔,๐๐๐ | ๓๖๓ | ๓๐๘,๓๙๐ | ๑.๓๑ |
| ๓ | งานประสานสาธารณูปโภค | ๓๓๐ | ๑,๑๓๐ | ๘๔,๖๐๐ | ๑.๐๒ |
| รวม | | ๖,๖๙๐ | ๒,๖๑๓ | ๓๘๗,๗๙๐ | ๔.๖๙ |

| ลำดับ ที่ | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | เวลาที่ใช้ต่อ ราย | ปริมาณงาน | เวลาทั้งหมดต่อ ปี | จำนวน ตำแหน่ง |
|--------------|--------------------------------------|----------------------|---------------|----------------------|------------------|
| | | (นาทื) | (ต่อปี) | (ต่อปี) | ที่โครงการ |
| (๑) | (๒) | (๓) | (๔) | (๕) | (๖) |
| | กองการศึกษา | | | | |
| ๓ | งานบริหารการศึกษา | ๑,๓๒๐ | ๕๕๐ | ๑๓๐,๒๐๐ | ๑.๕๗ |
| ๒ | งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๕,๑๔๐ | ๓,๑๖๓ | ๒๗๓,๓๔๐ | ๘.๓๗ |
| | รวม | ๖,๔๖๐ | ๓,๗๑๓ | ๔๐๓,๕๔๐ | ๙.๙๔ |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | |
| ๓ | งานตรวจสอบภายใน | ๒๓,๐๔๐ | ๔๐ | ๓๒๗,๔๔๐ | ๑.๕๔ |
| | รวม | ๒๓,๐๔๐ | ๔๐ | ๑๒๗,๔๔๐ | ๑.๕๔ |
| | รวมทั้งสิ้น | ๑๒๓,๗๗๐ | ๒๗,๗๗๗ | ๓,๒๗๒,๑๐๕ | ๓๙.๕๐ |

จำแนกตำแหน่งกำลังคน ตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้าง
ทั้งหมดที่พึงมีได้ของแต่ละสำนัก / กอง (คำนวณอัตรากำลังของแต่ละกอง) รวมตำแหน่งว่าง

| | | |
|--------------------------------------|-----------------|-------------|
| ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ระดับกลาง/ต้น | จำนวน ๑ คน |
| รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ระดับต้น | จำนวน ๑ คน |
| สำนักงานปลัด อบต. | | |
| ข้าราชการ สายงานผู้บริหาร | ระดับต้น | จำนวน ๑ คน |
| สายผู้ปฏิบัติ | ระดับชำนาญการ | จำนวน ๒ คน |
| | ระดับปฏิบัติการ | จำนวน ๓ คน |
| | ระดับ ปก./ชก. | จำนวน - คน |
| | ระดับชำนาญงาน | จำนวน ๒ คน |
| พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | | จำนวน ๔ คน |
| รวมอัตรากำลังของสำนักงานปลัด อบต. | | จำนวน ๑๔ คน |

กองคลัง

| | | |
|---------------------------|-----------------|------------|
| ข้าราชการ สายงานผู้บริหาร | ระดับต้น | จำนวน ๑ คน |
| สายผู้ปฏิบัติ | ระดับชำนาญการ | จำนวน ๒ คน |
| | ระดับปฏิบัติการ | จำนวน - คน |
| | ระดับ ปจ./ชจ. | จำนวน ๓ คน |
| พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | | จำนวน ๒ คน |
| รวมอัตรากำลังของกองคลัง | | จำนวน ๖ คน |

กองช่าง

| | | | |
|-------------------------|-----------------|---------------|------------|
| ข้าราชการ | สายงานผู้บริหาร | ระดับต้น | จำนวน ๑ คน |
| | สายผู้ปฏิบัติ | ระดับชำนาญงาน | จำนวน ๑ คน |
| | | ระดับ ปจ./ขง. | จำนวน ๑ คน |
| พนักงานจ้าง | ตามภารกิจ | | จำนวน ๒ คน |
| รวมอัตรากำลังของกองช่าง | | | จำนวน ๕ คน |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

| | | | |
|--|-----------------|---------------|-------------|
| ข้าราชการ | สายงานผู้บริหาร | ระดับต้น | จำนวน ๑ คน |
| | สายผู้ปฏิบัติ | ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ คน |
| | | ระดับ ครู | จำนวน ๔ คน |
| พนักงานจ้าง | ตามภารกิจ | | จำนวน ๔ คน |
| รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | จำนวน ๑๐ คน |

หน่วยตรวจสอบภายใน

| | | | |
|-----------------------------------|---------------|---------------|------------|
| ข้าราชการ | สายผู้ปฏิบัติ | ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ คน |
| รวมอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน | | | จำนวน ๑ คน |

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุดการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมี่ รายงานต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมี่ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่า แต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด เพื่อดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนด
กรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

| พันธกิจองค์กร | ผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ | | | อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน | | | ผลต่ออัตราค่าจ้างคน |
|-------------------------------------|--|--|---|--------------------------------------|-------------|------------|---|
| | ปริมาณงานปีก่อนหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) | ปริมาณงานปีปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) | ปริมาณงานปีถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) | ข้าราชการ | พนักงานจ้าง | ส่วนราชการ | |
| ๑. ด้านบริหารงานทั่วไป | ๔,๖๕๖ | ๔,๖๗๓ | ๔,๖๘๐ | ๓ | ๘ | สป. | <input checked="" type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๒. ด้านการเจ้าหน้าที่ | ๘๐๙ | ๘๐๙ | ๘๐๙ | ๓ | - | สป. | <input type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input checked="" type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๓. ด้านนโยบายและแผน | ๕๖๐ | ๕๖๙ | ๕๖๙ | ๓ | - | สป. | <input type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input checked="" type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๔. ด้านนิติการ | ๒๒๐ | ๓๖ | ๒๓๙ | ๓ | - | สป. | <input checked="" type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๓๕๓ | ๓๕๕ | ๓๕๕ | ๓ | - | สป. | <input type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input checked="" type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๖. ด้านสวัสดิการสังคมฯ | ๘๐๖ | ๘๐๕ | ๘๐๕ | ๓ | ๓ | สป. | <input type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input checked="" type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๗. ด้านการเงินและบัญชี | ๔,๒๒๐ | ๔,๖๕๖ | ๔,๖๕๖ | ๒ | ๓ | กค. | <input type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input checked="" type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๘. ด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๓,๓๐๕ | ๓,๓๐๕ | ๓,๓๐๕ | ๓ | ๓ | กค. | <input type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input checked="" type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๙. ด้านพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | ๑,๘๓๖ | ๑,๘๓๖ | ๑,๘๓๖ | ๓ | - | กค. | <input checked="" type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๑๐. ด้านงานก่อสร้าง | ๑,๓๓๐ | ๑,๑๖๐ | ๑,๒๐๕ | ๑ | ๓ | กข. | <input type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input checked="" type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๑๑. ด้านงานออกแบบและควบคุม | ๓๕๐ | ๓๖๓ | ๓๕๐ | ๑ | - | กข. | <input type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input checked="" type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๑๒. ด้านประสานสาธารณูปโภค | ๑,๓๓๐ | ๑,๓๓๐ | ๑,๓๕๖ | - | ๑ | กข. | <input checked="" type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input type="checkbox"/> ควรคงที่ |

| | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|---|---|------|---|
| ๑๓. งานบริหารมหาวิทยาลัย | ๕๖๕ | ๕๕๐ | ๕๗๐ | ๓ | - | กศ. | <input checked="" type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๑๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๓,๐๒๐ | ๓,๓๒๓ | ๓,๖๓๐ | ๓ | ๔ | กศ. | <input checked="" type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input type="checkbox"/> ควรคงที่ |
| ๑๕. ด้านการตรวจสอบ ภายใน | ๕๐ | ๕๐ | ๕๐ | ๓ | - | นตท. | <input type="checkbox"/> ควรเพิ่ม <input type="checkbox"/> ควรลด <input checked="" type="checkbox"/> ควรคงที่ |

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

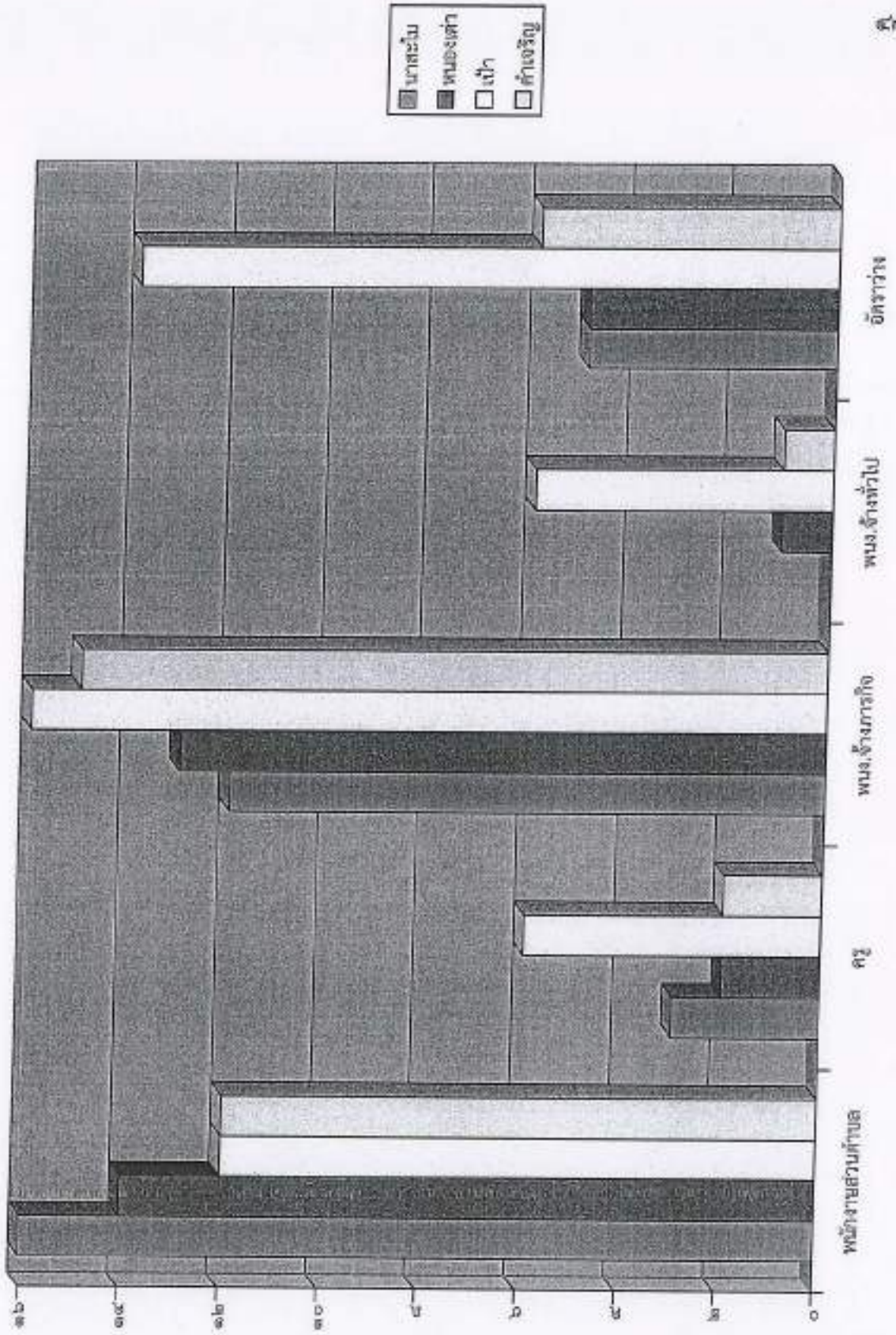
- ด้านความเหมาะสมของการจัดโครงสร้างส่วนราชการตามพื้นที่รับผิดชอบ
- ด้านการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการโดยการถ่ายทอดองค์ความรู้
- ด้านการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการโดยการปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณ
- ด้านการแก้ไขระเบียบ/กฎหมายที่เป็นปัญหาอุปสรรคหรือลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภารกิจขององค์กรเพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้น
- ด้านการแก้ใจงานหรือภารกิจที่ซ้ำซ้อนกันขององค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพโดยรวมสูงขึ้น
- ด้านการจัดจ้างเอกชนหรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทนกรณีเป็นงานหรือภารกิจใดที่ไม่จำเป็นต้องกำหนดเป็นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานจ้าง
- ด้านความสอดคล้องของอัตราค่าจ้างของงานหรือส่วนราชการกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในปัจจุบัน

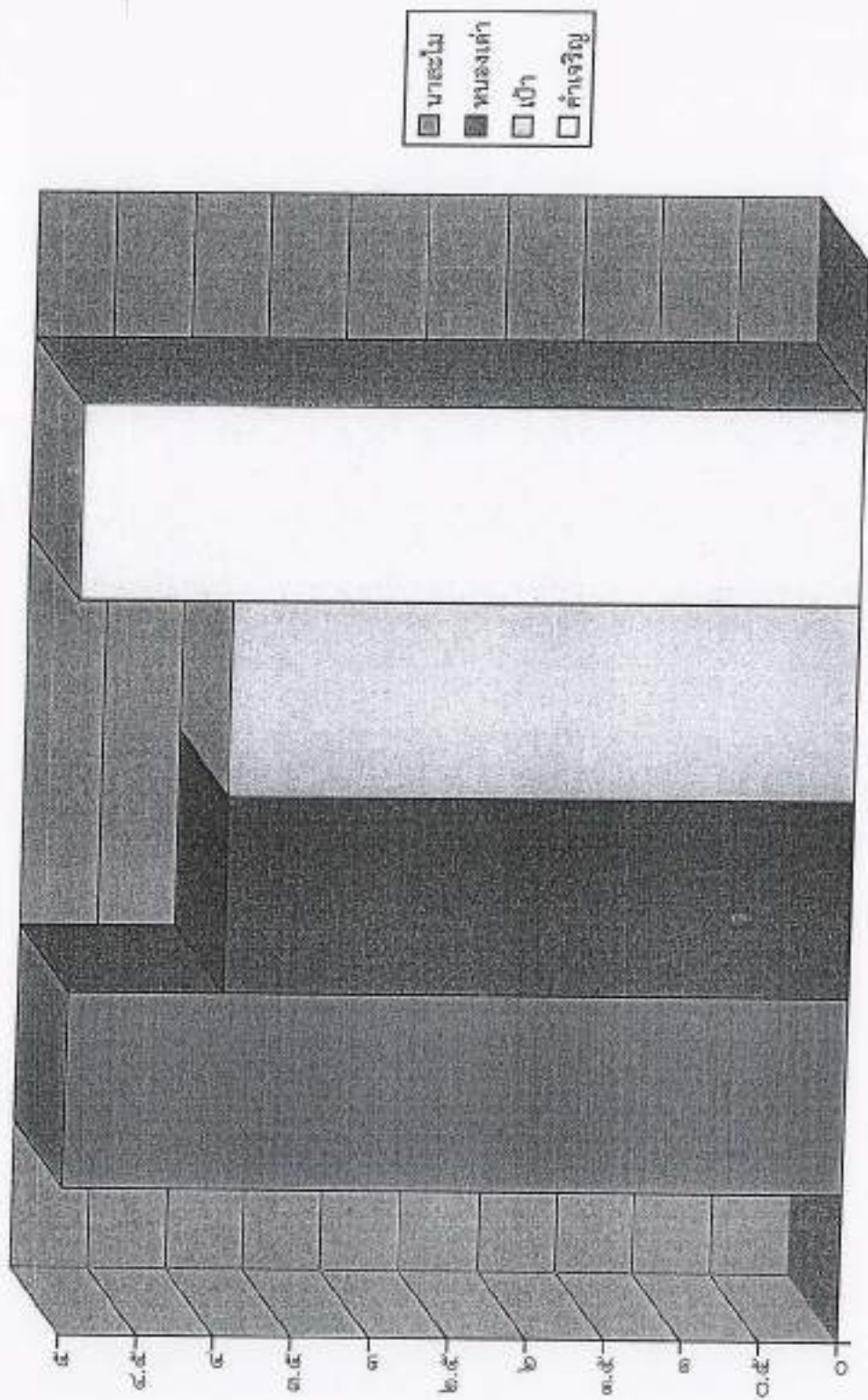
๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมได้พิจารณาเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างขึ้นก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เช่นเดียวกัน และมีลักษณะใกล้เคียง โดยการนำประเด็นเกี่ยวกับจำนวนส่วนราชการกรอบอัตราค่าจ้าง พื้นที่ จำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากร งบประมาณ และภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กร

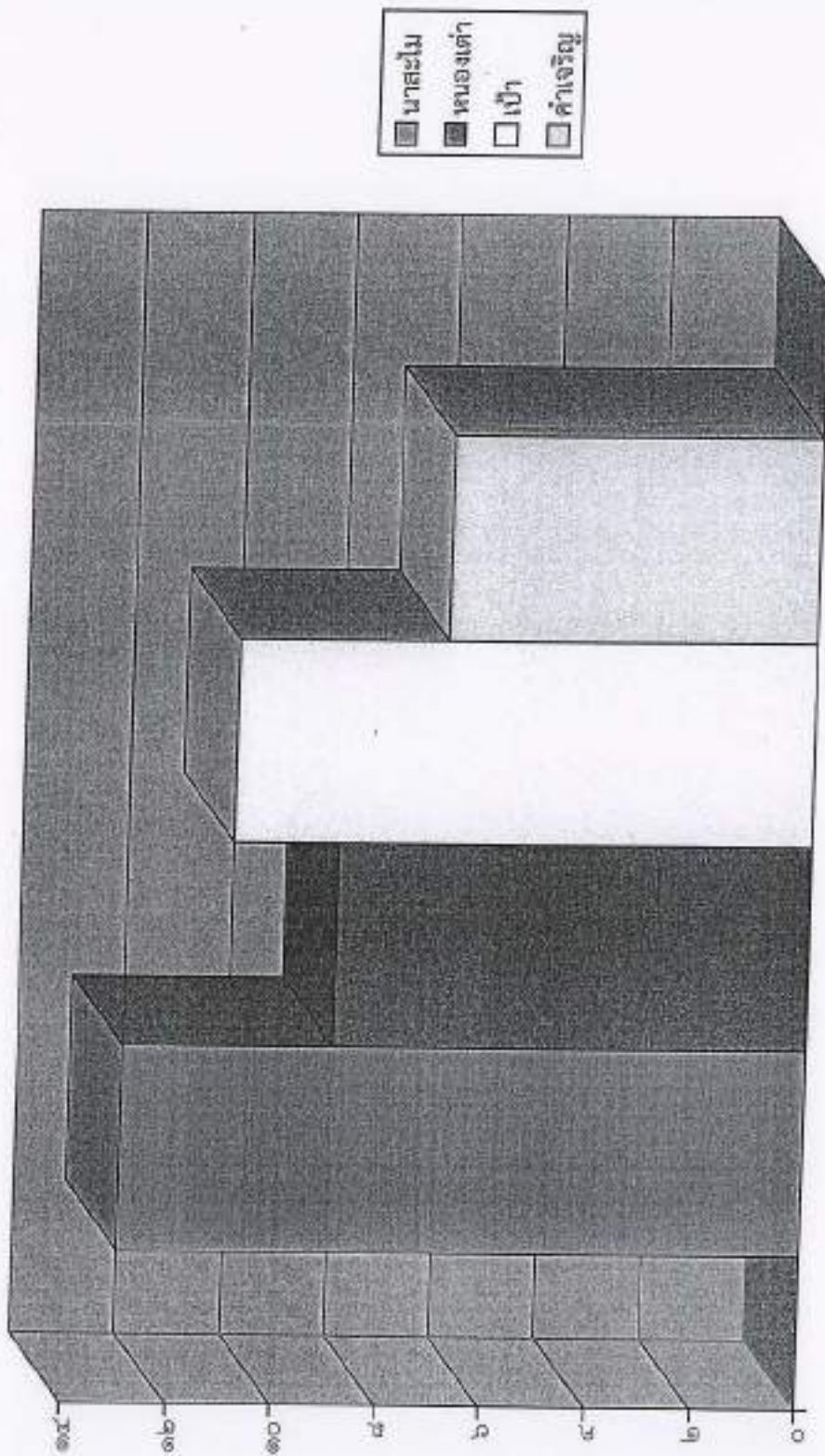
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้ดำเนินการเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป่า คำเจริญ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่กระทรวงมหาดไทยประกาศยกฐานะจากสภาตำบลขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ พร้อมกัน อีกทั้งงบประมาณในการตั้งข้อบัญญัติใกล้เคียงกัน ผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างปรากฏ ดังนี้

| ชื่อ อบต. | จำนวน ส่วน ราชการ | อัตราค่าจ้างคน | | | | | รวม | งบประมาณ | จำนวน หมู่บ้าน | จำนวน ประชากร |
|------------|-------------------------|---------------------|-----|------------------------------|---------------------------|-----------|-----|------------|-------------------|------------------|
| | | พนักงาน ส่วนตำบล | ครู | พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ | พนักงาน จ้าง ทั่วไป | อัตราว่าง | | | | |
| นาสะไม | ๕ | ๑๖ | ๓ | ๑๒ | - | ๕ | ๓๖ | ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ | ๓๓ | ๖,๐๓๔ |
| หนองเต่า | ๕ | ๑๔ | ๒ | ๑๓ | ๓ | ๕ | ๓๓ | ๒๘,๗๐๐,๐๐๐ | ๔ | ๓,๖๕๖ |
| เป่า คำ | ๔ | ๑๒ | ๖ | ๑๖ | ๖ | ๑๔ | ๕๔ | ๔๓,๓๓๐,๐๐๐ | ๓๓ | ๕,๗๐๕ |
| คำเจริญ | ๕ | ๑๒ | ๒ | ๑๕ | ๓ | ๖ | ๓๖ | ๓๗,๐๐๐,๐๐๐ | ๗ | ๔,๗๗๘ |

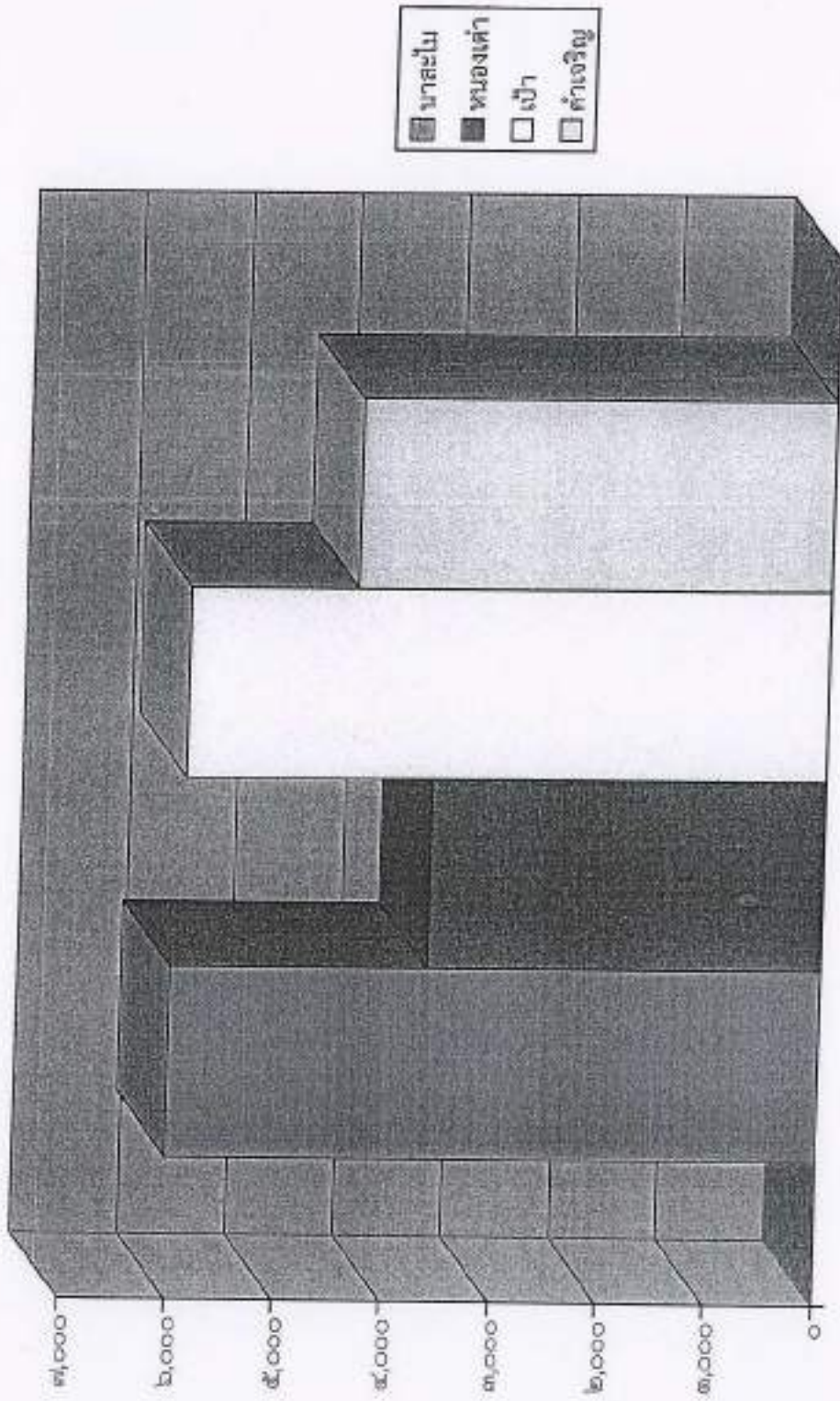




งบประมาณ
 งบลงทุน
 เงิน
 ค่าเจริญ



- ไม้
- ปูน
- ไม้
- ไม้



จำนวนประชากร

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

โดยกำหนดให้บุคลากรในสังกัดทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือด้านงบประมาณ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดแก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุดส่วนอีกปัญหาที่สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจและการขยายตัวของชุมชนคือการวางแผนผังเมืองเพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคตซึ่งปัญหาลังเมืองมีในเมืองใหญ่ๆหรือชุมชนใหญ่ ค่าจ้างประสบปัญหาเพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดละอองฝุ่นหนาหับ เกิดมลภาวะทางอากาศ และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชนที่สัญจรไป-มา ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒. ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำเหมืองส่งน้ำมีวัชพืชปกคลุม ท่อระบายน้ำยังคงน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๒. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม บางหมู่บ้านประชาชนบางหลังคาเรือนยังไม่มีระบบไฟฟ้า เพราะอยู่ห่างจากชุมชนมาก เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร ลักษณะของการอยู่ร่วมกันยังไม่หนาแน่น เป็นบริเวณกลางทุ่งนา

๓. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เช่น หมู่ที่ ๖ ส่วนหมู่ที่ ๓๐, หมู่ที่ ๑๒ น้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน น้ำเค็ม และระบบประปาบางหมู่บ้านก่อสร้างมานานหลายปีแล้วทำให้ถังอุกบอลล้นน้ำประปาเป็นสนิม พุพัง ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้งจนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย จำрут ทั้ง ต้องทำการซ่อมแซมจนงบประมาณในการบริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ และน้ำประปายังมีหินปูนผสมเป็นจำนวนมาก

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียงหรือโครงการ/กิจกรรมที่เป็นศักยภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทิวทัศน์และครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร
๕. ประปาหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

ในด้านเศรษฐกิจมีองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ส่วนอาชีพอื่นเช่นค้าขายธุรกิจรับเหมา ข้าราชการรัฐวิสาหกิจยังถือเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบการทำนาในภาพรวมแล้วเมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอกดังนั้นจึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงานการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานปัญหาด้านสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาจำเป็นต้องอย่างถึงที่สุดต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัดเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจกระตุ้นการใช้จ่ายการลงทุนภายในท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีอาชีพหลัก คือ การทำนา รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น อาจรวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตร มาให้ความรู้ ความสำเร็จ ในทุกๆ ด้าน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เสี่ยงเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมจะเน้นหนักในเรื่องของภาคการเกษตร อีกทั้ง การเพิ่มพูนความรู้ ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคตอย่างแน่นอน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ เช่น เครื่องมือแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และต้องการความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร ลานตากผลผลิตทางการเกษตร เครื่องคัดเมล็ดพันธุ์ข้าวปลูก เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลผลิต ลดความชื้นก่อนที่จะจำหน่าย เพิ่มมูลค่าสินค้า เพราะลดปัญหาการกตราคาผลผลิต เช่น ข้าวเปลือก เป็นต้น และลดต้นทุนการผลิตไม่ต้องซื้อพันธุ์ข้าวในการทำนาในฤดูต่อไป

๓. ด้านสังคม

ปัญหา

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางการเกษตรยังอาศัยแรงงานคนยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้นแต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ดังนี้

๑. ปัญหาหาเสพติดในชุมชน
๒. ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้งทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมามากมาย
๓. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
๔. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
๕. ปัญหาศิลปะวัฒนธรรมประเพณีไทยถูกละเลจากเยาวชน
๖. ปัญหาน้ำท่วมพืชผลทางการเกษตร
๗. ขาดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา บันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมดจะต้องมีการประชาคมหมู่บ้านเพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันในอนาคต

ขอบเขตและบริเวณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดภัย ปลอดภัย จึงทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีอายุยืนยาว เป็นพิเศษ บางหมู่มีผู้สูงอายุ ๑๐๐ ปี ฉะนั้น จึงเป็นเหตุให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒. ในเขตพื้นที่ของในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ส่วนใหญ่มี อากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓. เด็กและเยาวชนในเขตในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี อยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียนหรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อ สืบทอดอาชีพที่เรียกกันว่า "กระดูกสันหลังของชาติ"

๔. ปัญหาด้านอาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลยเพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๕. จากปัญหาในข้อที่ ๔ มีเหตุมาจากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ไม่มีพื้นที่ในการเล่นกีฬาหรือมีก็ได้มาตรฐาน ขาดอุปกรณ์กีฬาที่กลุ่มเสี่ยงในการคิดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหาที่ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข มีฉะนั้น จากปัญหาผู้ติดยาเสพติด ก็จะมีปัญหาอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข จัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเองและประสานมาแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เพื่อให้ความช่วยเหลือ และจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุข ลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การปลูกฝังในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติด หากกลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติด โดยจัดอบรมทั้งทางโลก และทางธรรม ก็สามารถลดปัญหาลงได้ และการส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน การจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนเพื่อสร้างความตระหนักและองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรม ทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุน ด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้ส่งเสริมกีฬาในชุมชนโดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัด ก็เป็นทางเลือกที่ดี ส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่างๆ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ครอบคลุมภาวะโลกร้อน ทุกอย่างเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสุขในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอและใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหา

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้นถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่นโดยเฉพาะปัญหา"ชื่อเสียง" ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้งซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆ ตามมามากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมืองการบริหารสามารถแยกเป็นข้อๆดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมมีความซับซ้อน
๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารอย่างจริงจัง
๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

ไม่เพียงพอต่อการบริหารงานขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบหวังเวลาการชำระภาษี

๕ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งนั้นจึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่น เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม บางส่วนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชุม การเข้าร่วมประชุม อบต. หรือการให้ความรู้ ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ช่วงระหว่างระยะเวลาในการทำนา คือ ๐๖.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๘.๐๐ น. และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนบกพร่อง ทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม บางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาในด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหามีจำกัด รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาในด้านต่าง ๆ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจากพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของชุมชน/หมู่บ้านในด้านต่าง ๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงานโดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามข้อบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกข้อบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมใน ด้านการเมือง การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จัดขึ้น

๒. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ด้านสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศสภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมากด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ถือเป็นปัญหาสำคัญเช่นปัญหาการจัดเก็บขยะปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อนเพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกายและเป็นปอดชุมชนซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ถือว่าไม่รุนแรงมากนักเพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเติบโตอย่างค่อยเป็นค่อยไปและการขยายตัวของชุมชนไม่มากทำให้ปัญหาด้าน ต่าง ๆ ไม่รุนแรงปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนักเป็นปัญหาขยะของครัวเรือนดังนั้นปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็จะเป็นการปรับปรุงสวนสุขภาพเท่าที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อนและเป็นปอดอย่างแท้จริงภายในชุมชนสำคัญของเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การดูแลผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดปัญหาสารเคมีตกค้างในพืชผลทางการเกษตร และการปลูศัตรู จัดโครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำให้ประชาชนหวงแหน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จัดหาที่รองรับขยะพร้อมทั้งมีจัดในการจัดเก็บขยะให้ทุกหมู่บ้าน และมีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึก และมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักษาหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) ด้านแหล่งน้ำ

ปัญหา

ด้านแหล่งน้ำ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่ อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนเท่านั้น บางครั้งเกิดปัญหากัญแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไข ปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อนบาดาลในพื้นที่นาของตนเองทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต เช่น ค่าขุดเจาะบ่อนบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น บางพื้นที่พบปัญหาสภาพน้ำกร่อยไม่สามารถทำนาได้ ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง ลำคลองไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้ หน้าแล้งบริเวณลำคลองจะแห้งขอด

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีอาชีพหลัก คือ การทำนา รองลงมาเป็น อาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น ปัญหาที่สำคัญของการประกอบอาชีพเกษตรกรคือแหล่งน้ำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการประกอบอาชีพแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนเท่านั้น บางครั้งเกิดปัญหากัญแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอ ต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อนบาดาลในพื้นที่นาของตนเองทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต เช่น ค่าขุด เจาะบ่อนบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น บางพื้นที่พบปัญหาสภาพน้ำกร่อยไม่สามารถทำนาได้ ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง ลำคลองไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้ หน้าแล้งบริเวณลำคลองจะแห้งขอด

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

แหล่งน้ำ เป็นปัจจัยสำคัญในการประกอบอาชีพเกษตรกร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการ พัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำ โครงการเพื่อพัฒนาแหล่งน้ำในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการใน อนาคตอย่างแน่นอน

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง สระเก็บกักน้ำ
๒. จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ

๖. ด้านการสาธารณสุข

ปัญหา

ด้านสาธารณสุข ของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ในหมู่บ้านไม่มีกองทุนยา และเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน ประชาชนในหมู่บ้านยังขาดความรู้ในด้านสุขอนามัยและแต่ละหมู่บ้านยังมีปัญหาใน การกำจัดลูกน้ำยุงลายขาดอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกาย

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมไม่มีพื้นที่ในการเล่นกีฬาหรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน ขาด อุปกรณ์กีฬาที่กลุ่มเสี่ยงในการติดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริงหรือขาดพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข มิฉะนั้น จากปัญหาผู้ติดยาเสพติด ก็จะมีปัญหา อาชญากรรมตามมาอีกด้วย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข จัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วน ตำบลนาสะไม คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของ

ตนเองและประสานมายังองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เพื่อให้ความช่วยเหลือ และจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุข ส่งไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอและใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ปัญหา

ปัญหาศิลปวัฒนธรรมประเพณีไทยถูกละเลยจากเยาวชนเพราะว่าทุกวันนี้เด็ก เยาวชน ไม่สนใจในศิลปวัฒนธรรมของไทยศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนมีอุปกรณ์ของเล่นไม่เพียงพอ ขาดการส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นอย่างจริงจังขาดงบประมาณในการสนับสนุนงานประเพณีท้องถิ่นงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับให้บุคลากรด้านการศึกษาอบรมความรู้ ต่าง ๆ การเสื่อมศีลธรรมของคนทำให้ไม่มีการยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเด็กและเยาวชน

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

วัดบุญนิมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจวัฒนธรรมที่สั่งสมมาเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้ จึงต้องส่งเสริม ให้สืบสานไปยังเยาวชนรุ่นหลัง

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีจิตสำนึก และร่วมสืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ไปยังเยาวชนรุ่นหลัง การจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนเพื่อสร้างความตระหนักและองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้รับการส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรม ทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุน

ความต้องการของประชาชน

ความต้องการของประชาชน คือต้องการให้ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนมีอุปกรณ์ของเล่นไม่เพียงพอต้องการส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นอย่างจริงจังงบประมาณในการสนับสนุนงานประเพณีท้องถิ่นงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับให้บุคลากรด้านการศึกษาอบรมความรู้ต่างๆ สนับสนุนทุนการศึกษาให้เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์จัดแข่งขันกีฬาภายในตำบล

- ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทักษะการทำงานแก่พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ผู้บริหารและสมาชิก อบต.
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อให้บริการประชาชน
- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการศึกษาในระดับปริญญาโท
- ปรับปรุงสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
- โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิก อบต. ข้าราชการและพนักงานจ้าง
- ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองไม่ท้องถิ่นและยังจัดให้มีโครงการเกี่ยวกับเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนปัญหาและโอกาสในการดำเนินการตามภารกิจตามหลักSWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา
 - (๒) บางหมู่บ้านขาดแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต. มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ

- อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๔)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

(๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

(๒) ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ดี

- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

(๑) เครื่องพ่นหมอกควันสำหรับกำจัดขยะและแมลงรบกวนมีจำนวนไม่เพียงพอ เกิดการชำรุดบ่อย

- โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับ

น้อย

(๒) บางพื้นที่เป็นชุมชนแออัด กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวน ซึ่งเป็นพาหะทำให้เกิดโรคติดต่อ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

(๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

(๒) มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน

- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

(๑) มีอุปกรณ์/เครื่องจักร ไม่เพียงพอ เช่น ไม่มีรถยนต์ดับเพลิง เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ

- โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน เช่น หน่วย EMS

- อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการในด้านเงินเดือนของบุคลากร

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)

- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)

- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)

- ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)

- การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)

- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)

- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)

- การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

(๑) องค์กรมีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

(๑) ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน

(๒) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า

- โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)

- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)

- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ยังมีคนตัดไม้ ทำลายป่าในพื้นที่
 - (๒) มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ
 - (๓) เกษตรกรยังใช้วิธีการเก็บเกี่ยวผลผลิตที่ผิดวิธี เช่น การเผาไร่อ้อย-ข้าวโพด เพื่อให้สามารถเก็บเกี่ยวได้อย่างสะดวก รวดเร็ว แต่ทำลายสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ประชาชนชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - (๒) องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบล
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๔)

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- **จุดแข็ง (Strength) ได้แก่**
 - (๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
 - (๒) บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย
- **จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่**
 - (๑) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- **โอกาส (Opportunity) ได้แก่**
 - (๑) มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอตระการพืชผลทั้ง ๒๓ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ
- **อุปสรรค (Threat) ได้แก่**

(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นที่อยู่ห่างไกลกัน การคมนาคมไม่สะดวก

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

สรุปวิธีดำเนินงาน

จัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านโดยผ่านขบวนการประชาคมเพื่อการมีส่วนร่วมเสนอกำหนดปัญหา ความต้องการของหมู่บ้าน โดยคนในชุมชนเองพร้อมทั้งเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยความสำคัญเร่งด่วนของ ปัญหาและความต้องการของชุมชนพร้อมทั้งการวางแผนพัฒนารูปแบบของหมู่บ้านและตำบลนาสะไมในขนาดที่จะดำเนินการในรูปแบบใด

กรณีเป็นปัญหาความต้องการที่หมู่บ้านหรือชุมชนสามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองก็ให้ดำเนินการได้ทันทีกรณี เป็นปัญหาความต้องการที่หมู่บ้านจะต้องขอความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม หรือหน่วยงาน ราชการหรือองค์กรเอกชนอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมก็จะให้การสนับสนุนทั้งบุคลากรและงบประมาณ และช่วยประสานงานกับหน่วยงานราชการองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม สามารถ ดำเนินการให้ได้ทั้งโครงการที่เป็นปัญหาความต้องการของหมู่บ้านของชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมก็จะ ดำเนินการบรรจุลงในแผนงานของตำบลเพื่อนำไปจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายต่อไปในกรณีเป็นปัญหาหรือ ความต้องการที่เกินขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ก็จะทำได้ก็ขอความร่วมมือขอความ อนุเคราะห์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ก่อสร้างปรับปรุงถนน สะพาน ก่อสร้างท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ให้ได้มาตรฐาน
- (๒) การก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓) การขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
- (๔) การติดตั้งระบบโทรศัพท์ โทรสาร และการบริการบริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า
- (๕) การพัฒนาแหล่งน้ำ

๒. ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) การอบรมให้ความรู้การส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) การอบรมนำความรู้ทางวิชาการโดยนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้อย่างเหมาะสม
- (๓) การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ
- (๔) การส่งเสริมด้านการเกษตร การทำพืชสวน พืชไร่

๓. ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) การเสริมสร้างทักษะของคนในชุมชนทั้งด้านจิตใจการศึกษา
- (๒) การสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีคุณภาพและพึ่งตนเองได้
- (๓) การสนับสนุนด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา
- (๔) การสนับสนุนอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน

๔. ด้านการสาธารณสุข

- (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชน

ภารกิจรอง

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๑) การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
 - (๒) การรักษาความสะอาด จัดระบบรักษาสิ่งแวดล้อม
๒. การเมืองการบริหาร
 - (๑) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคลของ อบต. ตำแหน่งการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่ การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

(๑) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

งานการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาเอกสารการเงิน การบัญชี

(๒) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน

(๓) งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความ มีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย ตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

| ลำดับ | ตำแหน่ง | ประเภท/สายงาน | ระดับ | จำนวน | | |
|-------------------|--|----------------------|-------------------|-------|----|-------|
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) (ว่าง) | บริหารท้องถิ่น | ระดับกลาง/ ต้น | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒ | นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) | บริหารท้องถิ่น | ระดับต้น | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | ๒ | อัตรา |
| สำนักงานปลัด อบต. | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด) | อำนาจการ ท้องถิ่น | ระดับต้น | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒ | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๔ | นิติกร | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๕ | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๖ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ปง./ชง. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๗ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ทั่วไป | ปง./ชง. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| พนักงานจ้าง | | | | | | |
| ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ภารกิจ | | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ภารกิจ | | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓ | ช่างไม้ (ทักษะ) | ภารกิจ(ทักษะ) | | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๔ | พนักงานขับรถยนต์ | ทั่วไป | | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | ๑๑ | อัตรา |
| กองคลัง | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | อำนาจการ ท้องถิ่น | ระดับต้น | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒ | นักวิชาการเงินและบัญชี | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๔ | เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง) | ทั่วไป | ปง./ชง. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| พนักงานจ้าง | | | | | | |
| ๑ | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | ภารกิจ | | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ภารกิจ | | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | ๒ | อัตรา |
| กองช่าง | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | อำนาจการท้องถิ่น | ระดับต้น | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒ | นายช่างโยธา (ว่าง) | ทั่วไป | ปง./ชง. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓ | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ปง./ชง. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| พนักงานจ้าง | | | | | | |
| ๑ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ภารกิจ | | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ภารกิจ | | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | ๕ | อัตรา |
| กองการศึกษา ฯ | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา) | อำนาจการท้องถิ่น | ระดับต้น | จำนวน | ๑ | อัตรา |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|--------------|---------|-------|----|-------|
| ๒ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ปก/ชก | จำนวน | ๓ | อัตรา |
| ๓ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ผู้อำนวยการ | - | จำนวน | ๒ | อัตรา |
| ๔ | ครู (ว่าง) | สายงานการสอน | - | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๕ | ครู | สายงานการสอน | คศ.๒ | จำนวน | ๓ | อัตรา |
| พนักงานจ้าง | | | | | | |
| ๑ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ภารกิจ | | จำนวน | ๔ | อัตรา |
| ๒ | ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง) งบประมาณ. (ยุบเลิก) | ภารกิจ | | จำนวน | ๓ | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | ๑๓ | อัตรา |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | |
| ๓ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น | | | | จำนวน | ๓๘ | อัตรา |

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

| ลำดับที่ | ประเภท/สายงาน | ระดับ | จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ (อัตรา) |
|----------|-------------------------------------|----------|-------------------------------------|
| ๑ | บริหารท้องถิ่น (ว่าง) | กลาง/ต้น | ๓ |
| ๒ | บริหารท้องถิ่น | ต้น | ๑ |
| ๓ | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | ๔ |
| ๔ | วิชาการ | ปก/ชก | ๗ |
| ๕ | ทั่วไป | ปจ/ชง | ๕ |
| ๖ | ทั่วไป (ว่าง) | ปจ/ชง | ๒ |
| ๗ | สายผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๒ |
| ๘ | สายงานการสอน (ว่าง) | - | ๑ |
| ๙ | สายงานการสอน | คศ.๒ | ๓ |
| ๑๐ | พนักงานจ้าง (ภารกิจ) | ทักษะ | ๑๐ |
| ๑๑ | พนักงานจ้าง (ภารกิจ) (ว่าง) ยุบเลิก | ทักษะ | ๓ |

ทั้งนี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา แยกเป็น พิจารณา ปรับลด พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น) ๑ อัตรา กำหนดผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ อัตรา เพื่อรอจัดสรรจากสอ. และองค์การบริหารส่วนตำบลยังต้องรอการพิจารณากำหนดส่วนราชการเพิ่มขึ้นหรือกำหนดตำแหน่งตามความจำเป็นและเหมาะสมตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ต่อไปเพื่อจะได้แก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยคำนึงถึงกำลังงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีปริมาณบุคลากรในการทำงานพอเพียงต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการจัดหาแล้ว โดย องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะเวลาแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการจะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ งานธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานกิจการสภา - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของสำนักงานปลัด อบต. - งานรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคาร - งานจัดเตรียมน้ำดื่ม น้ำใช้ พร้อมดูแลทำความสะอาด - งานดูแลบำรุงรักษาสวนหย่อม และสนามหญ้า - งานดูแลบำรุงรักษาพันธุ์ไม้ ต้นไม้ต่าง ๆ บริเวณสำนักงาน อบต. <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา - รายงานการประชุม - งานระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน E-Laas - งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผล ๑๒๓ E-Plan | <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ งานธุรการ - งานเลือกตั้งทะเบียนข้อมูลและการประชุม - งานอำนวยความสะดวก จัดการ และประสานงาน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานกิจการสภา - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของสำนักงานปลัด อบต. - งานรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคาร - งานจัดเตรียมน้ำดื่ม น้ำใช้ พร้อมดูแลทำความสะอาด - งานดูแลบำรุงรักษาสวนหย่อม และสนามหญ้า - งานดูแลบำรุงรักษาพันธุ์ไม้ ต้นไม้ต่าง ๆ บริเวณสำนักงาน อบต. - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา - รายงานการประชุม - งานระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน E-Laas - งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผล ๑๒๓ E-Plan - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย | |

| โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ | หมายเหตุ |
|--|---|----------|
| <p>๑.๓ งานกาชาดเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลบุคลากร - งานเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล - งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานบรรจุแต่งตั้ง ขอโอน/ย้าย เลื่อนระดับ และเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงาน/พนักงานจ้าง <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานวิเคราะห์พิจารณา สรุปความเห็นเกี่ยวกับสาธารณภัย <p>๑.๕ งานสวัสดิการ สังคม และพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันฮาสพิศ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย | <p>๑.๓ งานกาชาดเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลบุคลากร - งานเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล - งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานบรรจุแต่งตั้ง ขอโอน/ย้าย เลื่อนระดับ และเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงาน/พนักงานจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานวิเคราะห์พิจารณา สรุปความเห็นเกี่ยวกับสาธารณภัย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ งานสวัสดิการ สังคม และพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันฮาสพิศ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๑.๖ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานทะเบียนพาณิชย์ / ใ้ข้อบัญญัติและระเบียบ - งานศูนย์ดำรงธรรม - งานวินัยและสอบสวน - งานนิติกรรมสัญญา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัสดุฯ และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน - งานวางผังพัฒนาระบบแผนที่ภาษี <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี | <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานพัสดุฯ และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน - งานวางผังพัฒนาระบบแผนที่ภาษี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมและวางผังเมือง - งานสารบรรณทั่วไปของกองช่าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและเขียนแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานส่งมอบการไฟฟ้าสาธารณะ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานสำรวจและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า | <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจและแผนที่ - งานสารบรรณทั่วไปของกองช่าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานด้านเทคนิคสถาปัตยกรรม - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานซ่อมแซม/บำรุงครุภัณฑ์และทรัพย์สิน - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานสำรวจและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณทั่วไปของกองการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานวิชาการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองการศึกษา - งานรับ - ส่ง หนังสือ - งานจัดซื้อจัดจ้าง <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณทั่วไปของกองการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานวิชาการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองการศึกษา - งานรับ - ส่ง หนังสือ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย | |
| <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง | <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน และภารกิจในปัจจุบันนี้มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น และในอนาคตนั้นก็มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ได้ในคราวนี้ เพื่อทันต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ให้มีความพร้อมในทุกด้าน และพร้อมต่อการให้บริการประชาชน เพื่อประโยชน์สุขของพี่น้องประชาชนเป็นสำคัญ

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเต็ม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|---|--------|--------|----------------------|--------|--------|-------------------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัด/รองปลัด (๑๑) | | | | | | | | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ต้น (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ๑ ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | ๑ ๑ | - - | - - | - - | ว่าง (๒๒ ก.ศ. ๖๕) ให้ก.อบค.สรรหา |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัด อบต. (๑๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น (นักบริหารงานทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกร ระดับปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ช่างไม้ (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองคลัง (๑๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (นักบริหารงานการคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ระดับปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ว่าง) ๓ ก.ศ. ๖๕ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง (๑๕) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ระดับปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ว่าง) ๒ ก.ศ. ๖๓ |
| นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|-------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองการศึกษา (๑๘) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น (นักบริหารงานการศึกษา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแดง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | สถานที่ไม่เพียงพอ |
| ครู | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ขาดทุน |
| ผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | -๑ | | | ขาดทุน |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำคำ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | สถานที่ไม่เพียงพอ |
| ครู | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ว่าง(๑๓ ก.ย. ๖๕) |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ขาดทุน |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมทั้งสิ้น | ๓๖ | ๓๙ | ๓๙ | ๓๙ | +๑ | - | - | |

| ปี | ชื่อโครงการ | ระยะ ทำผลงาน | จำนวน ผู้สมัคร | จำนวนที่มีผู้ปฏิบัติงาน | | อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตราจ้างคน เต็มเวลา | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | | หมายเหตุ | | |
|-----|---|-----------------|-------------------|-------------------------|------------------|--|------|------|-------------------------|------|------|----------------------------|---------|---------|---------------|-----------|------------|------------|------------|---------------------------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | | ๒๕๖๕ | |
| ๒๕ | โครงการศึกษา (๒๕๖) | ที่. | ๓ | ๓ | ๕๖๕,๕๐๐ | ๓๖,๐๐๐ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๓๓,๐๐๐ | ๓๓,๐๐๐ | ๓๓,๐๐๐ | ๕๖๐,๐๐๐ | ๕๖๕,๐๐๐ | ๕๖๐,๐๐๐ | (๓๓,๐๐๐) | |
| ๒๖ | นักวิชาการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนอง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ที่./จก. |
| ๒๗ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ๐ | - | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | สรรหาเมื่อได้ เงินจ้างจากสอ. |
| ๒๘ | ครู | ที่.๖ | ๓ | ๓ | - | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๒๙ | ครู | ที่.๖ | ๓ | ๓ | - | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | ผู้ดูแลเด็ก (ที่จก๖) | | ๓ | ๓ | ๓๒๖,๕๐๐ | ๐ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (อุดหนุน)๓,๕๐๐ |
| | | | | | ๓๓,๐๐๐ | | | | | | | | ๓,๕๐๐ | ๓,๕๐๐ | ๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๓,๐๐๐ | | ค่าตอบแทนที่เพิ่ม |
| ๓๑ | ผู้ดูแลเด็ก (ที่จก๖) | | ๓ | ๓ | ๓๒๖,๕๐๐ | ๐ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (อุดหนุน)๓,๕๐๐ |
| | | | | | ๓๓,๐๐๐ | | | | | | | | ๓,๕๐๐ | ๓,๕๐๐ | ๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๓,๐๐๐ | | ค่าตอบแทนที่เพิ่ม |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังคำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ๐ | - | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | สรรหาเมื่อได้ เงินจ้างจากสอ. |
| ๓๓ | ครู | - | ๓ | ๓ | - | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงิน |
| ๓๔ | ครู | ที่.๖ | ๓ | ๓ | - | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | ผู้ดูแลเด็ก (ที่จก๖) | | ๓ | ๓ | ๓๒๖,๕๐๐ | ๐ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (อุดหนุน)๓,๕๐๐ |
| | | | | | ๓๓,๐๐๐ | | | | | | | | ๓,๕๐๐ | ๓,๕๐๐ | ๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๓,๐๐๐ | | ค่าตอบแทนที่เพิ่ม |
| ๓๖ | ผู้ดูแลเด็ก (ที่จก๖) | | ๓ | ๓ | ๓๒๖,๕๐๐ | ๐ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (อุดหนุน)๓,๕๐๐ |
| | | | | | ๓๓,๐๐๐ | | | | | | | | ๓,๕๐๐ | ๓,๕๐๐ | ๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๓,๐๐๐ | | ค่าตอบแทนที่เพิ่ม |
| | หน่วยตรวจสอบคุณภาพ (๒๕๖) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๗ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ที่./จก. | ๓ | ๓ | ๕๖๕,๕๐๐ | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๓๓,๐๐๐ | ๓๓,๐๐๐ | ๓๓,๐๐๐ | ๕๖๐,๐๐๐ | ๕๖๕,๐๐๐ | ๕๖๐,๐๐๐ | (๓๓,๐๐๐) | |
| | รวม | | ๓๗ | ๓๗ | ๕,๓๓๓,๕๐๐ | ๓๖๕,๐๐๐ | ๓๗ | ๓๗ | ๓๗ | - | - | - | ๓๖๕,๐๐๐ | ๓๖๕,๐๐๐ | ๓๖๕,๐๐๐ | ๕,๓๓๓,๕๐๐ | ๕,๓๓๘,๕๐๐ | ๕,๓๓๕,๕๐๐ | | |
| (๖) | ประมาณการประโยชน์ต่อชุมชนอื่นไม่เป็น ๕๕% | | | | | | | | | | | | | | | | ๓,๖๖๖,๖๖๖ | ๓,๖๖๖,๖๖๖ | ๓,๖๖๖,๖๖๖ | |
| (๗) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลที่อื่น | | | | | | | | | | | | | | | | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ | |
| | คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | ๑๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | |

หมายเหตุ

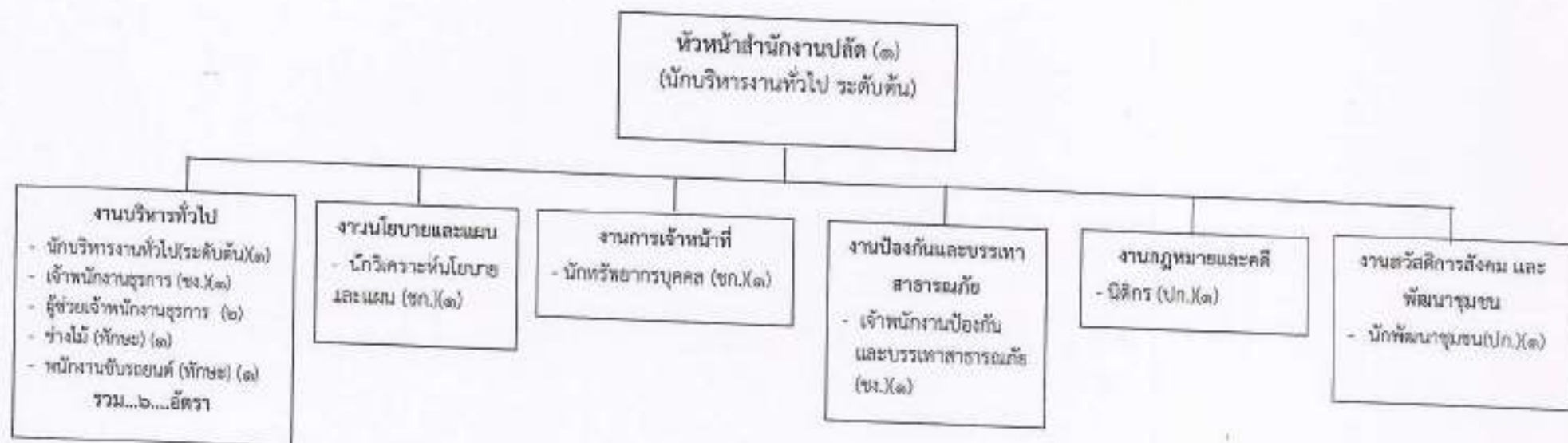
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๕๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท ค่าธรรมเนียมปฏิบัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีก ๕% (๕๐,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๕๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๕๒,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ = ๕๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๕๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๕๕,๓๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๕,๓๐๐,๐๐๐ = ๕๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

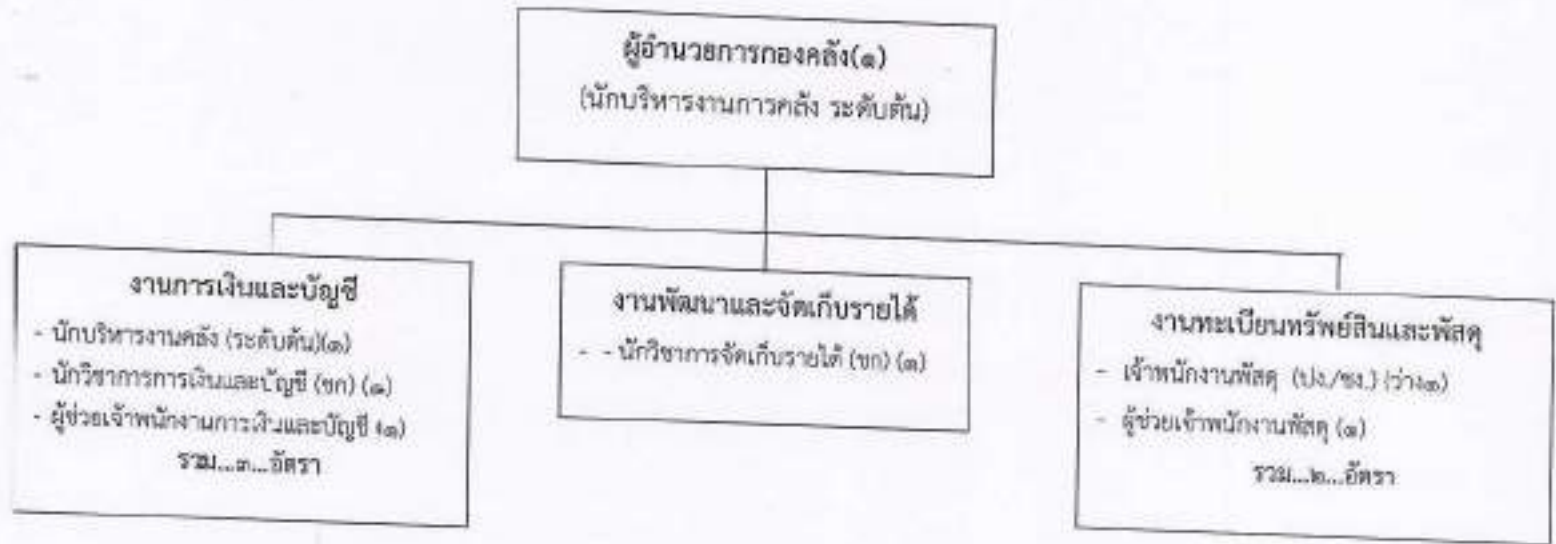


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



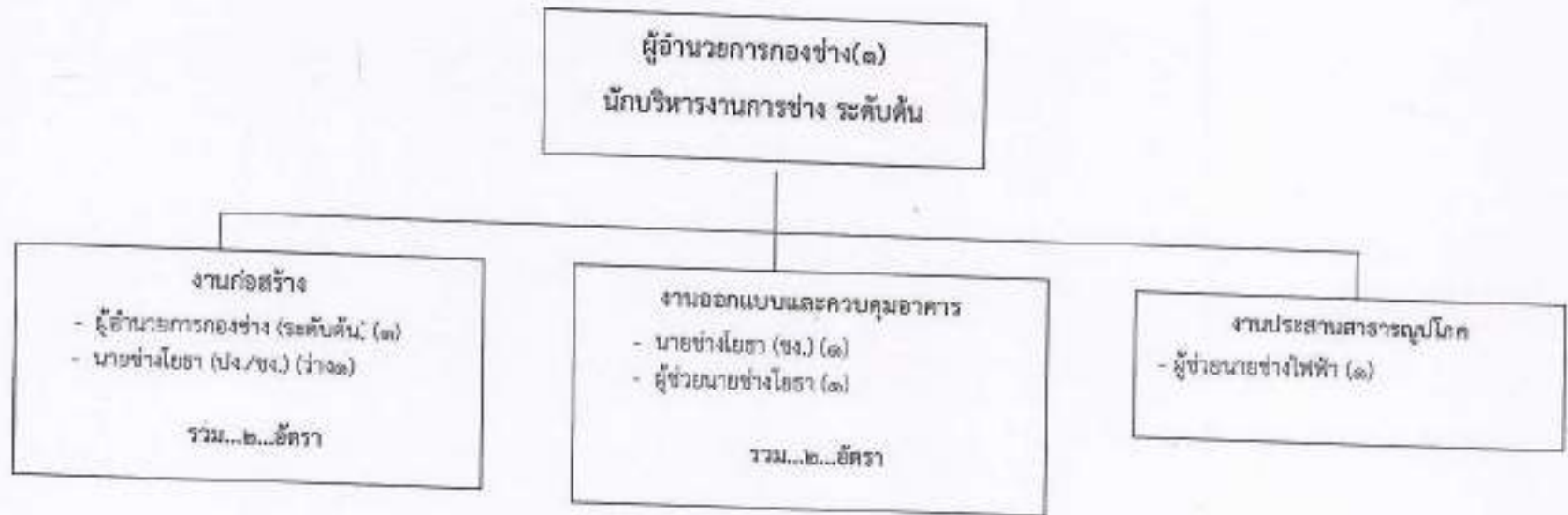
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|---------|-------------|--------|-----|
| | ค้ำ | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ประจำ | ภารกิจ | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๒ | ๒ | - | - | - | ๒ | - | - | ๕ | - | ๑๑ |

โครงสร้างองค์กร



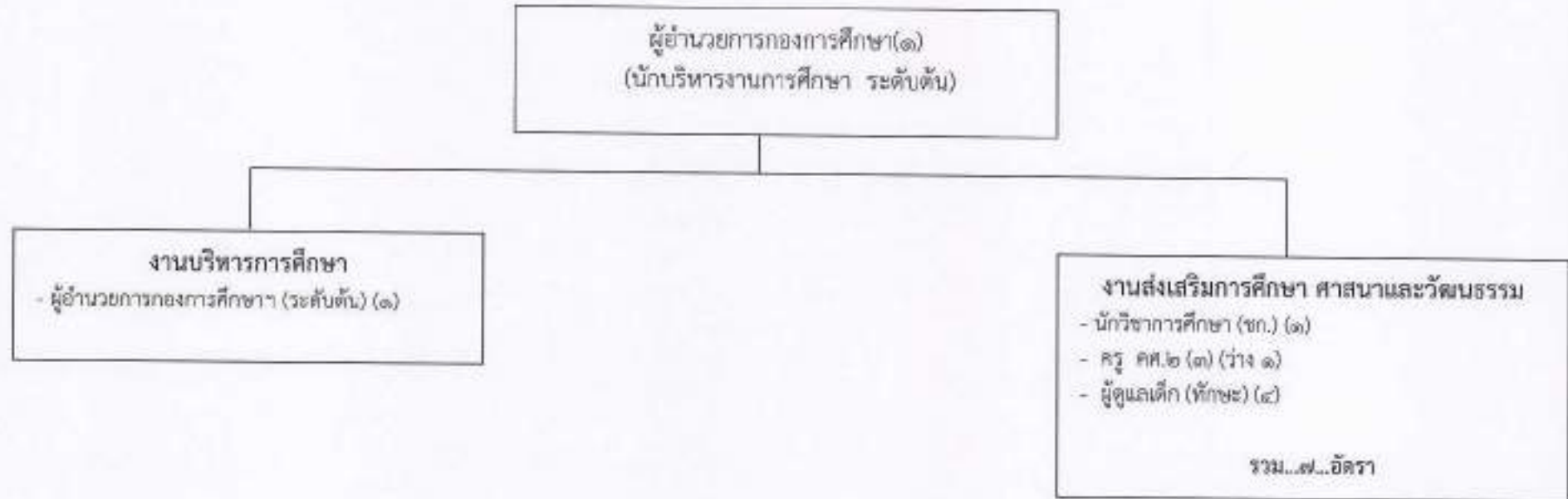
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง | พนักงานจ้าง | | รวม | |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|---------|-------------|-------|-----|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | | อาวุโส | ประจำ | | ภารกิจ |
| จำนวน | ๑ | - | - | | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๒ | - | ๕ |

โครงสร้างกองช่าง



| ระดับ | อำนาจการตัดสินใจ | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|---------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ประจำ | ภารกิจ | |
| จำนวน | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ | - | ๕ |

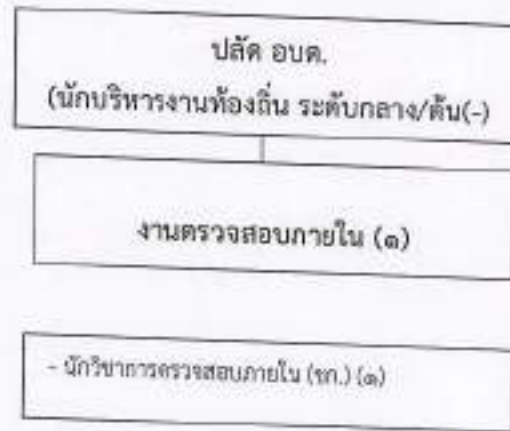
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



| ระดับ | ผู้อำนวยการห้องเรียน | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม | |
|-------|----------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | | |
| จำนวน | ๓ | - | - | - | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๒ |

| ระดับ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ครู ศศ.๒ | ครูผู้ช่วย | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|-------------------------------|----------|------------|--------------|-------------|--------|-----|
| | | | | | ทั่วไป | ภารกิจ | |
| จำนวน | - | ๓ | - | - | - | ๔ | ๗ |

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ถูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ |

ข้อ ๑๑. บัญชีการจัดสรรบัตริภรณ์กำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | รวมค่านายหน้า |
|-----|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------|---|------------|----------------------|---|------------|-----------------------|----------------------|-----------------------------|---------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มขั้น/เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | พนักงานอำนวยการบริหารส่วนตำบล ท่าน | - | ๙๖-๑๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๖๕,๐๕๐ (๓๕,๖๗๐๙๒) | ๑๖๕,๐๐๐ (๑,๐๐๐๙๒) | - | ๗๓๐,๐๕๐ |
| ๒ | นายชัยวัฒน์ อวี่ศรี | ร.บ.(รัฐศาสตร) | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๕๕,๕๐๐ (๓๓,๖๖๐๙๒) | ๑๖,๐๐๐ (๑,๕๐๐๙๒) | - | ๓๗๑,๕๐๐ |
| ๓ | นายพรเทพ น. วัฒนศิริ | ร.บ.(การบัญชี) | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓ | หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓ | หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๕๖,๗๐๐ (๓๐,๖๖๐๙๒) | ๑๖,๐๐๐ (๑,๕๐๐๙๒) | - | ๓๗๒,๗๐๐ |
| ๔ | นายวิจิตร พานปลา | ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร) | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๓๗๖,๐๕๐ (๑๑,๓๖๐๙๒) | - | - | ๓๗๖,๐๕๐ |
| ๕ | นายเสงี่ยม ขาวตา | ศ.บ.(การศึกษ) | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๓๖๖,๖๐๐ (๑๖,๖๖๐๙๒) | - | - | ๓๖๖,๖๐๐ |
| ๖ | นายสุชาติ มีธรรม | ร.บ.บริหารการปกครองท้องถิ่น | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕ | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕ | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | ๓๖๕,๕๐๐ (๑๖,๖๖๐๙๒) | - | - | ๓๖๕,๕๐๐ |
| ๗ | นายวิไลชัย อุดมทอง | ร.บ.(นิติศาสตร) | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๖ | นิติกร | ปฏิบัติการ | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๖ | นิติกร | ปฏิบัติการ | ๓๖๓,๖๐๐ (๑๖,๖๖๐๙๒) | - | - | ๓๖๓,๖๐๐ |
| ๘ | นายสมชาย อ่อนนพ | ศ.บ.บริหารการปกครอง | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๗ | เจ้าหน้าที่งานธุรการ | ชำนาญงาน | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๗ | เจ้าหน้าที่งานธุรการ | ชำนาญงาน | ๓๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๖๐๙๒) | - | - | ๓๖๖,๕๐๐ |
| ๙ | นายวิชัย บุญคุ้ม | ร.บ.(รัฐศาสตร) | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๘ | เจ้าหน้าที่งานนโยบายและแผนระดับชำนาญการ | ชำนาญงาน | ๙๖-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๘ | เจ้าหน้าที่งานนโยบายและแผนระดับชำนาญการ | ชำนาญงาน | ๓๖๕,๕๐๐ (๑๖,๖๖๐๙๒) | - | - | ๓๖๕,๕๐๐ |
| ๑๐ | พนักงานอำนวยการ นายสมชาย วัฒนา | ปวส.(การศึกษ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๓๖๕,๗๐๐ (๑๖,๖๖๐๙๒) | - | - | ๓๖๕,๗๐๐ |
| ๑๑ | นายสุชาติ อ่อนนพ | ปวส.(คอมพิวเตอร์) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๓๖๖,๖๐๐ (๑๖,๖๖๐๙๒) | - | - | ๓๖๖,๖๐๐ |
| ๑๒ | นายสมชาย พานปลา | ป.บ | - | ช่างไม้ (ช่าง) | - | - | ช่างไม้ (ช่าง) | - | ๓๖๓,๐๐๐ (๑๕,๖๖๐๙๒) | - | - | ๓๖๓,๐๐๐ |
| ๑๓ | นายสมชาย วัฒนา | ป.บ | - | พนักงานขับรถขนส่ง (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | พนักงานขับรถขนส่ง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | ๓๖๖,๐๐๐ (๑,๕๐๐๙๒) | - | - | ๓๖๖,๐๐๐ |

ข้อ ๑๑ บัญชีการจัดการรอบตัวค่าสิ่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | กลุ่มวุฒิการศึกษา | การบดัดค่าเดิมเดิม | | | การบดัดค่าใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-------------------------------------|---|-----------------------|--------------------|---|----------|------------------|---|----------|-----------------------|---------------------|-----------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มขั้น/เงินค่าตอบแทน | |
| กองคลัง | | | | | | | | | | | | |
| ๓๔ | นางสุภาวดี พิธีบัว | ระบบบริหารงาน | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | ชั้น | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | ชั้น | ๕๑๗,๕๖๐ (๓๗,๕๑๐๗๒) | ๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐๗๒) | - | ๕๖๖,๕๖๐ |
| ๓๕ | นายสมบุญ สิบศรี | ระบบบริหารงาน | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | ๑๗๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐๗๒) | - | - | ๑๗๖,๐๐๐ |
| ๓๖ | นางสุพิน ก้อนแก้ว | ระบบบริหารงาน | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | ๓๕๖,๓๖๐ (๒๗,๕๖๐๗๒) | - | - | ๓๕๖,๓๖๐ |
| ๓๗ | นาง - พัญญิมา ช่าง | - | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ป.๖/๒๓ | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ป.๖/๒๓ | ๒๓๗,๕๐๐ (๑๘,๕๖๐๗๒) | - | - | ๒๓๗,๕๐๐ |
| ๓๘ | นายประทีป โทษะจันทร์ | ป.๖ (การบริหารงาน) | - | ผู้อำนวยการกองคลัง | - | - | ผู้อำนวยการกองคลัง | - | ๓๕๖,๓๖๐ (๒๗,๕๖๐๗๒) | - | - | ๓๕๖,๓๖๐ |
| ๓๙ | นายธีรศักดิ์ อินทพันธ์ | นาย (ครูสอนพิเศษ) | - | ผู้อำนวยการกองคลัง | - | - | ผู้อำนวยการกองคลัง | - | ๓๐๖,๕๖๐ (๑๓,๕๖๐๗๒) | - | - | ๓๐๖,๕๖๐ |
| กองช่าง | | | | | | | | | | | | |
| ๔๐ | นายวิชัย นิลสุทธิ | ว.๓๖ (วิศวกรรม) | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ชั้น | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ชั้น | ๓๖๗,๕๐๐ (๒๖,๕๖๐๗๒) | ๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐๗๒) | - | ๔๒๓,๕๐๐ |
| ๔๑ | นาง - | - | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | นายช่างโยธา | ป.๖/๒๓ | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | นายช่างโยธา | ป.๖/๒๓ | ๒๖๖,๓๖๐ (๑๘,๕๖๐๗๒) | - | - | ๒๖๖,๓๖๐ |
| ๔๒ | นายประสิทธิ์ สิริโสมวัฒน์ พัญญิมา ช่าง | ป.๖ (ช่างก่อสร้าง) | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | นายช่างโยธา | ชำนาญการ | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | นายช่างโยธา | ชำนาญการ | ๓๖๖,๓๖๐ (๒๗,๕๖๐๗๒) | - | - | ๓๖๖,๓๖๐ |
| ๔๓ | นายพนธ์ศักดิ์ สิว | ป.๖ (ช่างก่อสร้าง) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๓๖๗,๖๕๐ (๒๘,๕๖๐๗๒) | - | - | ๓๖๗,๖๕๐ |
| ๔๔ | นายศักดิ์สิทธิ์ ชัยยะโสม | ป.๖ (ช่างไฟฟ้า) | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | ๓๖๐,๓๖๐ (๒๘,๕๖๐๗๒) | - | - | ๓๖๐,๓๖๐ |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | นายวิจิตร บุญนา | ว.๓๖ (บริหารการศึกษา) | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) | ชั้น | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) | ชั้น | ๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๕๖๐๗๒) | ๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐๗๒) | - | ๕๑๑,๕๖๐ |
| ๔๖ | นายโสมภพ ธรรมสวัสดิ์ | ว.๓๖ (ครูศึกษา) | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๓๖-๓-๐๘-๒๕๑๒-๐๐๘ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๓๖๗,๓๖๐ (๒๗,๕๖๐๗๒) | - | - | ๓๖๗,๓๖๐ |

ข้อ ๑๑ บัญชีการจัดสรร อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราจ้างเดิม | | | กรอบอัตราจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ | |
|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|------------------------|----------|-------------------|---------------------------------|----------|-----------|------------------|---------------------------------|----------|----------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน | | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนอง... | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | สรรหาเมื่อได้รับแจ้ง |
| ๒๔ | นางสาววี ทรัพย์สิน | บ.ธ.๖(ครู/บ) | ๓๖-๓-๐๘-๒๒๖๐-๔๒๘ | ครู | ๓๓.๖ | ๓๖-๓-๐๘-๒๒๖๐-๔๒๘ | ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | - | ขาด |
| ๒๕ | นางสาวกัญญา เหล่าสาร | บ.ธ.๖(ครู/บ) | ๓๖-๓-๐๘-๒๒๖๐-๔๒๘ | ครู | ๓๓.๖ | ๓๖-๓-๐๘-๒๒๖๐-๔๒๘ | ครู | ๓๓.๖ | - | - | - | - | เป็นลูกทุน |
| ๒๖ | นางศุภมาส (บ.ธ.๖) | - | - | - | - | - | ครู | ๓๓.๖ | - | - | - | - | เป็นลูกทุน |
| ๒๗ | นางสาววิภา วัฒนศิริ (บ.ธ.๖) | ป.บ. (วิชาศึกษ) | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | - | - | - | ขาด |
| ๒๘ | นางสาววิภา วัฒนศิริ (บ.ธ.๖) | ป.บ. (วิชาศึกษ) | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | ๓,๐๐๐.๐๐ | - | - | - | ๓๗,๕๐๐ |
| ๒๙ | นางสาววิภา วัฒนศิริ (บ.ธ.๖) | ป.บ. | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | - | - | - | ๓๗,๕๐๐ |
| ๓๐ | นางสาววิภา วัฒนศิริ (บ.ธ.๖) | ป.บ. | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | ๖,๐๐๐.๐๐ | - | - | - | ๓๗,๕๐๐ |
| ๓๑ | นางสาววิภา วัฒนศิริ (บ.ธ.๖) | ป.บ. | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | - | - | - | ๓๗,๕๐๐ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน... | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | สรรหาเมื่อได้รับแจ้ง |
| ๓๓ | นางจำเนียร แสงจันทร์ | บ.ธ.๖(ครู/บ) | ๓๖-๓-๐๘-๒๒๖๐-๔๒๘ | ครู | - | ๓๖-๓-๐๘-๒๒๖๐-๔๒๘ | ครู | - | - | - | - | - | ขาด |
| ๓๔ | นางจำเนียร แสงจันทร์ | บ.ธ.๖(ครู/บ) | ๓๖-๓-๐๘-๒๒๖๐-๔๒๘ | ครู | ๓๓.๖ | ๓๖-๓-๐๘-๒๒๖๐-๔๒๘ | ครู | ๓๓.๖ | - | - | - | - | เป็นลูกทุน |
| ๓๕ | นางสาววิภา วัฒนศิริ (บ.ธ.๖) | บ.ธ.๖(ครู/บ) | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | - | - | - | เป็นลูกทุน |
| ๓๖ | นางสาววิภา วัฒนศิริ (บ.ธ.๖) | บ.ธ.๖(ครู/บ) | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | ๓,๐๐๐.๐๐ | - | - | - | ๓๗,๕๐๐ |
| ๓๗ | นางสาววิภา วัฒนศิริ (บ.ธ.๖) | บ.ธ.๖(ครู/บ) | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | - | - | - | ๓๗,๕๐๐ |
| ๓๘ | นางสาววิภา วัฒนศิริ (บ.ธ.๖) | บ.ธ.๖(ครู/บ) | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | - | ผู้ช่วยเล็ก (ศึกษ) | - | ๓,๐๐๐.๐๐ | - | - | - | ๓๗,๕๐๐ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๙ | นางสาวกุล เข็มพันธ์ | บ.ธ.๖(การบัญชี) | ๓๖-๓-๑๒-๒๖๐๕-๐๐๘ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชำนาญการ | ๓๖-๓-๑๒-๒๖๐๕-๐๐๘ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชำนาญการ | ๕,๖๗๖.๐๐ | - | - | - | ๕๗,๖๗๖.๐๐ |

ข้อ ๑๑ บัญชีการจัดกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-------------------------------|--|-----------------------|----------------------|-------------------------|----------|----------------------|-------------------------------|----------|-------------|------------------|----------------------------|----------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินคืนอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแสง | | | | | | | | | | | | |
| ๒๗ | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจากสอ. |
| ๒๘ | นางสาววี พัทธินันท์ | บ.ธ.บ.(ปริญญาตรี) | ๓๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๘๘ | ครู | คศ.๒ | ๓๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๘๘ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๒๙ | น.ส.สภัทรา เหล่าสาร พนักงานจ้าง | บ.ธ.บ.(ปริญญาตรี) | ๓๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๘๘ | ครู | คศ.๓ | ๓๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๘๘ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓๐ | น.ส.สิริพริดา ศรีสิงห์ (๓๖๓๓๓) (เงินอุดหนุนเงินบ.๓-๘,๕๐๐) | ป.บ.บริหารศึกษาศาสตร์ | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | ๓,๕๐๐/๓๖๓๓๓ | - | - | ๓๗,๐๐๐ |
| ๓๑ | นางฉวีลา นนทบุรี (๒๖๓๓๓๓) (เงินอุดหนุนเงินบ.๓-๘,๕๐๐) | ป.บ. | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | ๒,๖๐๐/๒๖๓๓๓ | - | - | ๓๖,๕๐๐ |
| ๓๒ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำบัว | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจากสอ. |
| ๓๔ | นางจําเจียร ผลจันทร์ พนักงานจ้าง | บ.ธ.บ.(ปริญญาตรี) | ๓๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๘๘ | ครู | คศ.๓ | ๓๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๘๘ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓๕ | นายสรวิศ โคสพทา (๓๖๓๓๐) (เงินอุดหนุนเงินบ.๓-๘,๕๐๐) | บ.ธ.บ.(ปริญญาตรี) | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | ๓,๕๐๐/๓๖๓๓๐ | - | - | ๓๗,๐๐๐ |
| ๓๖ | น.ส.สุภากร อัครทอน (๓๖๓๖๐) (เงินอุดหนุนเงินบ.๓-๘,๕๐๐) | บ.ธ.บ.(ปริญญาตรี) | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | ๓,๕๐๐/๓๖๓๖๐ | - | - | ๓๗,๕๐๐ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | | |
| ๓๗ | นางศศิธร ศรีภักดิ์ | บ.ธ.บ.(ปริญญาตรี) | ๓๖-๓-๒๖-๓๒๐๕-๐๐๕ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชำนาญการ | ๓๖-๓-๒๖-๓๒๐๕-๐๐๕ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชำนาญการ | ๔๖๘๗,๒๕๐ | - | - | ๔๖๘๗,๒๕๐ |

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ องค์กรบริหารส่วนตำบล นาละไม จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักกิจกรรมกีฬาเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเองอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้อธิปไตยปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้

วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๓๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานเจ้า เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชนดีกว่าประโยชน์ส่วนตน

และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย และต้องปฏิบัติตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ควบคู่กับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ โดยมีผู้บังคับที่จะนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากการทุจริต เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ดังนี้

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ โทบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ดังนี้

ก. คุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปสำหรับพนักงานส่วนตำบลนาสะไม

- ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ข้อ ๒ พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๔ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
- ข้อ ๕ พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม
- ข้อ ๖ พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีอัธยาศัยไมตรีและมีน้ำใจ
- ข้อ ๗ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมแก่ฐานะานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
- ข้อ ๘ พึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้กระทำความผิด
- ข้อ ๙ พึงปฏิบัติงาน โดยประสานงานกับส่วนราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

ข. คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในด้านการเงินและบัญชี การพัสดุและการตรวจสอบภายใน

- ข้อ ๑ พึงตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง มีคุณธรรม
- ข้อ ๒ พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบ โดยไม่ปิดบังการกระทำที่ผิดระเบียบ
- ข้อ ๓ พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอันดี รวมทั้งพึงละเว้นการรับของมีค่าใด ๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ข้อ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)


(นายประสิทธิ์ ไทบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยความตามความในข้อ ๒๒๖ และข้อ ๒๒๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรากฏตามบัญชีรายละเอียดการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ฯ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประสิทธิ์ ไทบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

บัญชีรายละเอียดการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม อำเภอดงระการพิชผล จังหวัดอุบลราชธานี
(แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|---|----------|
| <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ งานธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานกิจการสภา - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของสำนักงานปลัด อบต. - งานรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคาร - งานจัดเตรียมน้ำดื่ม น้ำใช้ พร้อมดูแลทำความสะอาด - งานดูแลบำรุงรักษาสวนหย่อม และสนามหญ้า - งานดูแลบำรุงรักษาพันธุ์ไม้ ต้นไม้ต่าง ๆ บริเวณสำนักงาน อบต. <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา - รายงานการประชุม - งานระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน E-Laas - งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผล อบต. E-Plan | <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ งานธุรการ - งานเลือกตั้งทะเบียนข้อมูลและการประชุม - งานอำนวยความสะดวก จัดการ และประสานงาน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานกิจการสภา - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของสำนักงานปลัด อบต. - งานรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคาร - งานจัดเตรียมน้ำดื่ม น้ำใช้ พร้อมดูแลทำความสะอาด - งานดูแลบำรุงรักษาสวนหย่อม และสนามหญ้า - งานดูแลบำรุงรักษาพันธุ์ไม้ ต้นไม้ต่าง ๆ บริเวณสำนักงาน อบต. - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา - รายงานการประชุม - งานระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน E-Laas - งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผล อบต. E-Plan - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย | |
| <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลบุคลากร - งานเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล - งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานบรรจุแต่งตั้ง ขอโอน/ย้าย เลื่อนระดับ และเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน/พนักงานจ้าง | <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลบุคลากร - งานเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล - งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานบรรจุแต่งตั้ง ขอโอน/ย้าย เลื่อนระดับ และเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน/พนักงานจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย | |

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- งานป้องกันและระงับสาธารณภัย
- งานอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
- งานวิเคราะห์พิจารณา สรุปความเห็นเกี่ยวกับสาธารณภัย

๑.๕ งานสวัสดิการ สังคม และพัฒนาชุมชน

- งานการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมโรค
- งานบริการสาธารณสุข
- งานป้องกันยาเสพติด

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- งานป้องกันและระงับสาธารณภัย
- งานอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
- งานวิเคราะห์พิจารณา สรุปความเห็นเกี่ยวกับสาธารณภัย
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานสวัสดิการ สังคม และพัฒนาชุมชน

- งานการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมโรค
- งานบริการสาธารณสุข
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานทะเบียนพาณิชย์ / ข้อบัญญัติและระเบียบ
- งานศูนย์ดำรงธรรม
- งานวินัยและสอบสวน
- งานนิติกรรมสัญญา
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

| โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ | หมายเหตุ |
|--|---|----------|
| <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน - งานวางผังพัฒนาระบบแผนที่ภาษี <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี | <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน - งานวางผังพัฒนาระบบแผนที่ภาษี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานตรวจสอบครุภัณฑ์ประจำปี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมและวางผังเมือง - งานสารบรรณทั่วไปของกองช่าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและเขียนแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานสำรวจและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า | <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจและแผนที่ - งานสารบรรณทั่วไปของกองช่าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานคำนวณเทคนิคสถาปัตยกรรม - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานซ่อมแซมบำรุงครุภัณฑ์และทรัพย์สิน - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานสำรวจและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย | |

| | |
|--|--|
| <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณทั่วไปของกองการศึกษา - งานนิติศึกษาศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานวิชาการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองการศึกษา - งานรับ - ส่ง หนังสือ - งานจัดซื้อจัดจ้าง <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณทั่วไปของกองการศึกษา - งานนิติศึกษาศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานวิชาการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองการศึกษา - งานรับ - ส่ง หนังสือ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย |
| <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง | <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย |


 (นายประสิทธิ์ โทบุตร)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

ที่ ๔๗๒ /๒๕๖๖

เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
อุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้ให้ความเห็นชอบในการ
แผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ
การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในการนี้จึงจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้ดำรง
ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามบัญชีรายละเอียดแนบ
ท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป


สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายประสิทธิ์ โทบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

บัญชีการจัดกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ
(แบบทำอย่างต่ำส่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ที่ ๕/๒๖ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------|------------------------------|----------------------|---|------------|----------------------|---|------------|--------------------|-------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | ว่าง | | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๐๕ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลางขั้น | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๐๕ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลางขั้น | ๕๖๗,๐๕๐ (๕๕,๖๐๐๗๖) | ๑๖๗,๐๐๐ (๗,๐๐๐๗๖) | - | ๗๓๔,๐๕๐ |
| ๒ | นายชัยวัฒน์ สวัสดิ์ดี | ว.บ.(รัฐศาสตร์) | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๐๖ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๐๖ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๕๕,๕๐๐ (๓๗,๖๐๐๗๖) | ๑๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐๗๖) | - | ๔๗๑,๕๐๐ |
| ๓ | นางณิศาภรณ์ ไร่วงศ์ | ว.บ.(การบัญชี) | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๐๘ | หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๐๘ | หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๖๖,๐๐๐ (๓๖,๕๐๐๗๖) | ๑๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐๗๖) | - | ๔๘๒,๐๐๐ |
| ๔ | นายจิรภัทร ชาญสุตา | ว.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์) | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๐๙ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๐๙ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๓๗๖,๐๕๐ (๓๖,๕๐๐๗๖) | - | - | ๓๗๖,๐๕๐ |
| ๕ | นางแสงเดือน ชาญสุตา | ว.บ.(การศึกษาศาสตร์) | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๑๐ | นักศึกษาระดับอุดมศึกษา | ชำนาญการ | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๑๐ | นักศึกษาระดับอุดมศึกษา | ชำนาญการ | ๓๖๓,๕๐๐ (๓๖,๕๐๐๗๖) | - | - | ๓๖๓,๕๐๐ |
| ๖ | นายสุเชษฐ์ มีธรรม | ว.บ.(วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์) | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๑๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๑๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | ๓๖๗,๕๐๐ (๓๖,๕๐๐๗๖) | - | - | ๓๖๗,๕๐๐ |
| ๗ | นายอภิสิทธิ์ ชาญสุตา | ว.บ.(นิติศาสตร์) | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๑๒ | นิติกร | ปฏิบัติการ | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๑๒ | นิติกร | ปฏิบัติการ | ๓๖๗,๕๐๐ (๓๖,๕๐๐๗๖) | - | - | ๓๖๗,๕๐๐ |
| ๘ | พ.จ.อ.ศรชาติ อดงนต | ว.บ.(บริหารการ) | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๑๓ | เจ้าหน้าที่งานธุรการ | ชำนาญงาน | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๑๓ | เจ้าหน้าที่งานธุรการ | ชำนาญงาน | ๓๖๖,๕๐๐ (๓๖,๕๐๐๗๖) | - | - | ๓๖๖,๕๐๐ |
| ๙ | นางอวิชัย บุตรรวม | ว.บ.(รัฐศาสตร์) | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๑๔ | เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชำนาญงาน | ๗๖๓๑๐๐-๕๖๐๕-๐๑๔ | เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชำนาญงาน | ๓๖๕,๕๐๐ (๓๖,๕๐๐๗๖) | - | - | ๓๖๕,๕๐๐ |
| ๑๐ | พนักงวนจ้าง | | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ | - | ๓๕๗,๕๐๐ (๓๖,๕๐๐๗๖) | - | - | ๓๕๗,๕๐๐ |
| ๑๑ | นางสรีลักษณ์ อดงนต | ว.บ.(คอมพิวเตอร์) | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ | - | ๓๕๖,๕๐๐ (๓๖,๐๐๐๗๖) | - | - | ๓๕๖,๕๐๐ |
| ๑๒ | นายอนุชา ชาญสุตา | ว.บ. | - | ช่างไม้ (ทักษะ) | - | - | ช่างไม้ (ทักษะ) | - | ๓๖๗,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐๗๖) | - | - | ๓๖๗,๐๐๐ |
| ๑๓ | นายอนุทินทร์ ศ่างู | ว.บ. | - | พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | - | ๓๕๗,๕๐๐ (๓๕,๐๐๐๗๖) | - | - | ๓๕๗,๕๐๐ |

(ลงชื่อ) 
(นายประสิทธิ์ ไทรบุตร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | เงินเดือน | | | รวมเงิน |
|-------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-------------------|---|----------|-------------------|---|----------|-----------------------|----------------------|-----------------------------------|---------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มขั้น/ปี หรือค่าตอบแทน | |
| ๓๔ | ทองคลัง นางสุวิมล สีเขียว | วช.บ.บริหารศิลป์ | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | คณ. | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | คณ. | ๓๖๘,๘๐๐ (๓๖,๘๘๐๒๒) | ๓๖,๐๐๐ (๓,๖๐๐๒๒) | - | ๓๙๐,๘๐๐ |
| ๓๕ | น.ส.นุชจรีย์ สิบศรี | ว.ช.บ.(การบัญชี) | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | ๓๓๖,๐๐๐ (๓๓,๖๐๐๒๒) | - | - | ๓๓๖,๐๐๐ |
| ๓๖ | นางสุพิน กิ่งแก้ว | ว.ช.บ.(การบัญชี) | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๑-๐๐๓ | นักวิชาการชั้นใบรวมได้ | ชำนาญการ | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการชั้นใบรวมได้ | ชำนาญการ | ๓๓๖,๐๐๐ (๓๓,๖๐๐๒๒) | - | - | ๓๓๖,๐๐๐ |
| ๓๗ | - ท่าน - สมนึกธรรมเขื่อง | - | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ป.จ.ร. | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ป.จ.ร. | ๒๓๗,๐๐๐ (๒๓,๗๐๐๒๒) | - | - | ๒๓๗,๐๐๐ |
| ๓๘ | นางพรทิพย์ โทษขันธ์ | ว.ช.บ.(การบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๒๖๗,๘๐๐ (๒๖,๗๘๐๒๒) | - | - | ๒๖๗,๘๐๐ |
| ๓๙ | น.ส.เรืองคำ อิ่มทนงค์ | ว.ช.บ.(คอมพิวเตอร์) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๒๖๖,๕๐๐ (๒๖,๖๕๐๒๒) | - | - | ๒๖๖,๕๐๐ |
| ๔๐ | ทองช่วง นายวิฑูรย์ นฤฤทธิ์ | ว.ช.บ.(วิศวกรรม) | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | คณ. | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | คณ. | ๓๘๘,๕๐๐ (๓๘,๘๕๐๒๒) | ๓๖,๐๐๐ (๓,๖๐๐๒๒) | - | ๔๒๔,๕๐๐ |
| ๔๑ | - ท่าน - | - | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ป.จ.ร. | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ป.จ.ร. | ๒๓๗,๐๐๐ (๒๓,๗๐๐๒๒) | - | - | ๒๓๗,๐๐๐ |
| ๔๒ | นายประวิทย์ สิริโลกนวิธนา พณิชยการ | ว.ช.บ.(ช่างก่อสร้าง) | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ชำนาญการ | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ชำนาญการ | ๓๓๖,๐๐๐ (๓๓,๖๐๐๒๒) | - | - | ๓๓๖,๐๐๐ |
| ๔๓ | นายทรงพันธ์ สีแฉะ | ว.ช.บ.(ช่างก่อสร้าง) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๓๓๗,๒๐๐ (๓๓,๗๒๐๒๒) | - | - | ๓๓๗,๒๐๐ |
| ๔๔ | นายศักดิ์สิทธิ์ อิ่มนงไธม | ว.ช.บ.(ช่างไฟฟ้า) | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | ๓๓๐,๘๐๐ (๓๓,๐๘๐๒๒) | - | - | ๓๓๐,๘๐๐ |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | นายวิจิตร บุญนาศ | ศษ.ม.บริหารการศึกษา | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | คณ. | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | คณ. | ๓๘๘,๕๐๐ (๓๘,๘๕๐๒๒) | ๓๖,๐๐๐ (๓,๖๐๐๒๒) | - | ๔๒๔,๕๐๐ |
| ๔๖ | น.ส.ไปทยา อรรถสวัสดิ์ | ศษ.บ.(ประถมศึกษา) | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๓๖-๓๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๓๓๘,๘๐๐ (๓๓,๘๘๐๒๒) | - | - | ๓๓๘,๘๐๐ |

(ลงชื่อ) 
 (นายประสิทธิ์ โทษ)
 นายกองตรีการบริหารส่วนตำบลนาสนใจ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | หน่วยงานการศึกษา | กรอบอัตราจ้างเดิม | | | กรอบอัตราจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|--------------------------------------|---|------------------|-------------------|-------------------------|----------|-------------------|-------------------------------|----------|-------------|------------------|------------------------------|---------------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินพิเศษอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ศูนย์ฝึกเด็กเล็กบ้านถนนสาย | | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | สหกรณ์ ได้รับเงิน จากส.ค. |
| ๒๘ | นางสาว วิจิตรีย์ | บธ.ม.(ปริญญาตรี) | ๗๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๘๖๘ | ครู | คศ.๖ | ๗๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๘๖๘ | ครู | คศ.๖ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๒๘ | น.ส.นันทิยา อภัยสาร | บธ.ม.(ปริญญาตรี) | ๗๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๘๖๘ | ครู | คศ.๖ | ๗๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๘๖๘ | ครู | คศ.๖ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | น.ส.ฉวีพรวิภา บุณย์จันทร์ (๗๖,๓๗๐) (เงินอุดหนุนเงิน/๗๓๗,๖๐๐) | ป.บ.วิชาชีพครู | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | ๖๖,๓๗๐บาท | - | - | ๗๓,๐๕๐ |
| ๓๑ | นางสาว นามนุชา (๗๖,๓๗๐) (เงินอุดหนุนเงิน/๗๓๗,๖๐๐) | ม.๖ | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | ๖๖,๓๗๐บาท | - | - | ๗๖,๓๖๐ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำอ้อย | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | สหกรณ์ ได้รับเงิน จากส.ค. |
| ๓๓ | - | - | ๗๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๘๖๘ | ครู | - | ๗๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๘๖๘ | ครู | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓๔ | นางจำเนียร สอนจันทร์ | บธ.ม.(ปริญญาตรี) | ๗๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๘๖๘ | ครู | คศ.๖ | ๗๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๘๖๘ | ครู | คศ.๖ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | นางอรวิศ โทพทา (๗๖,๓๖๐) (เงินอุดหนุนเงิน/๗๓๗,๖๐๐) | บธ.ม.(ปริญญาตรี) | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | (๖๖,๓๖๐บาท) | - | - | ๗๓,๐๕๐ |
| ๓๖ | น.ส.สุภากร ศิริธรรม (๗๖,๓๖๐) (เงินอุดหนุนเงิน/๗๓๗,๖๐๐) | บธ.ม.(ปริญญาตรี) | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) | - | (๖๖,๓๖๐บาท) | - | - | ๗๓,๐๕๐ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | | |
| ๓๗ | นางสุกัญญา เวียงชัย | บธ.ม./ท.ก.บัญชี | ๗๖-๓-๓๖-๓๖๐๕-๐๐๘ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๓๖-๓๖๐๕-๐๐๘ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชำนาญการ | ๘๖๓,๖๐๐ | - | - | ๘๖๓,๖๐๐ |

(ลงชื่อ) 
 นายถนอมทรัพย์ ทรัพย์
 นายกองเล็กการบริหารส่วนตำบลนาสนม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เป็นไปตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ด้วยการจัดฝึกอบรม การส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ได้มีมติเห็นชอบ แล้วในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ วรคหนึ่งของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ต่อไป โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประสิทธิ์ โทบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เสนอรายงานต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม แล้ว อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า "ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙"
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประสิทธิ์ โทบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ดังนี้

ก. คุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปสำหรับพนักงานส่วนตำบลนาสะไม

- ข้อ ๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ข้อ ๒ พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๔ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
- ข้อ ๕ พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม
- ข้อ ๖ พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีอัธยาศัยไมตรีและมีน้ำใจ
- ข้อ ๗ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมแก่ฐานะานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
- ข้อ ๘ พึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้กระทำความผิด
- ข้อ ๙ พึงปฏิบัติงาน โดยประสานงานกับส่วนราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

ข. คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในด้านการเงินและบัญชี การพัสดุและการตรวจสอบภายใน

- ข้อ ๑ พึงตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง มีคุณธรรม
- ข้อ ๒ พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบ โดยไม่บิดบังการกระทำที่ผิดระเบียบ
- ข้อ ๓ พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอันดี รวมทั้งพึงละเว้นการรับของมีค่าใด ๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ข้อ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ ไทบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

ที่ ๓๕๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากร ต่อเนื่อง คอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานฯ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า ด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณ งานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประสิทธิ์ โทบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด โทร. ๐๙๕-๔๒๙๕๖๑

ที่ _____ วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ที่ ๒๘๐ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด มาในวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว



(นายประสิทธิ์ โทบุตร)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม






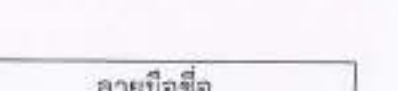
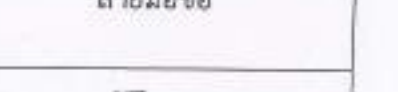
- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
.....
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
.....
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ อาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

ผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|------------------------|-------------------|---|
| ๑ | นายประสิทธิ์ โทบุตร | ประธานกรรมการ |  |
| ๒ | นายชัยวัฒน์ สวัสดิ์ศรี | กรรมการ |  |
| ๓ | นางสุรัสวดี ทีเขียว | กรรมการ |  |
| ๔ | นายวิชัย บริสุทธิ์ | กรรมการ |  |
| ๕ | นายวิเชิด บุญเนา | กรรมการ |  |
| ๖ | นางมนทกานต์ วัจวงศ์ | กรรมการ/เลขานุการ |  |
| ๗ | นางสาวแสงเดือน ขาดดา | ผู้ช่วยเลขานุการ |  |

ผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|-----------|---------|------------|
| | - | - | - |
| | - | - | - |

ผู้มาประชุม ๗ คน

ผู้เข้าร่วมประชุม - คน

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

ผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|------------------------|-------------------|---------------------|
| ๑ | นายประสิทธิ์ โทบุตร | ประธานกรรมการ | ประสิทธิ์ โทบุตร |
| ๒ | นายชัยวัฒน์ สวัสดิ์ศรี | กรรมการ | ชัยวัฒน์ สวัสดิ์ศรี |
| ๓ | นางสุรัสวดี ทีเขียว | กรรมการ | สุรัสวดี ทีเขียว |
| ๔ | นายวิชัย บริสุทธิ์ | กรรมการ | วิชัย บริสุทธิ์ |
| ๕ | นายวิจิต บุญเนา | กรรมการ | วิจิต บุญเนา |
| ๖ | นางมนทกานต์ รั้ววงศ์ | กรรมการ/เลขานุการ | มนทกานต์ รั้ววงศ์ |
| ๗ | นางสาวแสงเดือน ชาติตา | ผู้ช่วยเลขานุการ | แสงเดือน ชาติตา |

ผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|-----------|---------|------------|
| - | - | - | - |
| - | - | - | - |

ผู้มาประชุม ๗ คน

ผู้เข้าร่วมประชุม - คน

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายประสิทธิ์ โทบุตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

นายประสิทธิ์ โทบุตร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ประธานกรรมการกล่าวว่า ตามระเบียบวาระที่ ๓ ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงและนำเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

นางสาวแสงเดือน ขาดดา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงและนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้

คืนเรื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งแผนอัตรากำลังฉบับดังกล่าว จะครบกำหนดการใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประกอบด้วย

- นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ กำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการรอบ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่ กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การ ดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง กำหนด

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และ ภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมี ภารกิจปริมาณงานด้านใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่ สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิง ข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีทีรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และคุณภาพงานนั้น ๆ ต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบ กับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติงานราชการคิดเป็น ๘๒,๕๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้อง ปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ โดยการกำหนดค่าไปให้พิจารณาตาม แนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ
อย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการ
เพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่าง
กันประการใด กรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทบทวนเหตุผล
ความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูง
หรือเกินความจำเป็น ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี่ย
อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ความ
รับผิดชอบเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูล
ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากร
ให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง
และพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
จ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการตาม
หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๓๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) หนังสือกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่
ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และข้อเสนอแนะการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือ
สำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ
ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วน
จังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔
ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ
บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล
(ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓
เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการ

ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

(๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

(๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (๑) และ (๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ รับผิดชอบลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

(๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม (๑) และ (๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องแก่อุต (เพิ่มเติม) (จำนวน ๓๐๑ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

(๔.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๒ ระดับโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อน ดังนี้

(๔.๑.๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง./ชำนาญงาน (ขง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

(๔.๑.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก./ชำนาญการ (ขก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล ปก./ขก. สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ขพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ขช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

(๔.๑.๓) การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโสและตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

(๔.๑.๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงานภารกิจและประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตราค่าจ้างที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

(๔.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดตำแหน่งเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่าง ให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

(๔.๓) ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๔.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นๆทันที เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทาง

ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี้ยอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใด ให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ภายหลังจาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้เห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี แล้ว

(๔๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว" สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตราค่าจ้างพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตราค่าจ้างพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเมื่อคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้
ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และ
ดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำ
งบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์
เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๔.๕.๑) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/
ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรร
งบประมาณและอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

(๔.๕.๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วน
จังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖
มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(๔.๕.๓) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วน
จังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖
มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(๔.๕.๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหาร
ส่วนจังหวัดเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(๔.๕.๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วน
จังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕
ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(๔.๕.๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๔.๕.๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วน
จังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(๔.๕.๘) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม
๒๕๕๙

(๕) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวน ตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีทีสาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากข้อกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือการเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่ง ที่ว่าง และมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยวิธีการตัดโอนตำแหน่งหรือวิธีการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ย ตำแหน่ง

(๖) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเคร่งครัด

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติ ตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๕๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภท ตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๖.๒ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม (ข้อเสนอแนะการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๖.๔ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อเสนอแนะการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๖.๕ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๕๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อเสนอแนะการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขึ้นค่าของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับ

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือน ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ
ท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๒ ชั้นของอัตรา
เงินเดือน

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วน
ตำบลระดับกลางว่าง และได้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น
ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การ
บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้ประมาณการอัตราเงินเดือนใน
อัตราของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
และประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครอง
ตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็น
เงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๘๙ ลงวันที่ ๕
มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่
มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่ง
ว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของ
อันดับ คศ. ๓ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือน
แบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง การ
ปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบ
วิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

(๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้กำกับการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครอง
ตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับ
แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี หากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตรา
เงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ รวมกันหารสองและคูณด้วย
๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ
ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการ
หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชี
อัตราเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ
และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้นตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๓ ของอัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณสมบัติที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย โดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๓ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรหรือกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณีให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูง ตามประกาศและระเบียบที่กำหนดแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเดิมเพิ่มขึ้นสูง โดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรกเพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๗.๘ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี

๗.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย

๘. เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๘.๓ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๘.๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

๘.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๗/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๘.๔ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานานุบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นการประกอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น กรณีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.

๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๓ ปี หรือครบรอบ ๓ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยอาจพิจารณาขุบเล็ก

/หรือ...

หรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขุบเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่งให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการต่อไป ยกเว้น ตำแหน่งที่รายงานให้ กสท.ดำเนินการสรรหาหรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสท. ให้คงไว้เหมือนเดิม โดยการพิจารณาขุบเล็กตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้

เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การขุบเล็กตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๑.๒ ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๑.๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๑.๔ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๒ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การจัดตั้งกองสารสนเทศภาคีและทรัพย์สิน

๑๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๑.๘ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจกแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๑๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจกแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๓๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๑.๑๑ หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๑.๑๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง กำหนดตัวชี้วัดการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน

๑๑.๑๓ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๑.๑๔ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๑.๑๕ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๑.๑๖ ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๑๗ ประกาศ ก.จ. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน
๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๑๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓
เรื่อง แจกแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ
บริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม

๑๑.๒๐ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
เทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๒๑ ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๒๒ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๒๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม
๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.
๒๕๖๓

๑๑.๒๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๒๔ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่าง
อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม
๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและ
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๕ ลงวันที่
๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕
เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจแทนโอนามิ

เฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๓๐๗๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง การปรับปรุงหรือการขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับกลาง

กรณี ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดระดับตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใดที่มีผลกระทบต่อแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี หาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องการขอปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เช่น การกำหนดส่วนราชการ ระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มใหม่ การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด เพื่อเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอใบตราวดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้างปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๗/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องข้อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๓๒.๓.๑ ตำแหน่งและคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

| ประเภทพนักงานจ้าง | ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง | คุณสมบัติสำหรับการจ้าง | ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา |
|--|------------------------|---|---|
| ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | <p>กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้</p> <p>ครูผู้ช่วย (โรงเรียน)</p> <p>๑. มีคุณวุฒิปริญญา สาขาวิชาการหรือทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้</p> <p>๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน</p> <p>ครูผู้ช่วย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)</p> <p>๑. มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้</p> <p>๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน</p> | <p>โรงเรียน</p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> |
| ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | <p>กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงควมกี่ยวกับทักษะในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือ</p> | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |

| | | | |
|----------------------|----------------------|--|--------------------|
| | | มีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ | |
| ๓. พนักงานจ้างทั่วไป | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |

๑๒.๓.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณสมบัติในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มการยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่...

ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนดตรกรอบหรือวงรอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มการยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้เห็นชอบ และขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำ กำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตราและ

จำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดค่างาน สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นคณะทำงาน
- (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน
- (๔) พนักงานส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะทำงาน

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังที่ต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการการแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณาจากกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

(ค) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ระดับ ๒ หรือระดับ ๑ ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ ๑ - ๓ ระดับ ๒ - ๔ หรือระดับ ๓ - ๕ แล้วแต่กรณี

(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นรอบปีทีหนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

(๖) ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(ก) องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทพิเศษ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

- ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

- ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางหรือระดับสูง โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงได้จำนวน ๑ อัตรา

- ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่อ

อย่างอื่นให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลางหรือระดับสูง

- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

- (ข) องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง ให้มีระดับ
ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้
- ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหาร
ท้องถิ่น ระดับสูง
 - ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน
๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง
 - ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่อ
อย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง
 - ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น
- (ค) องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสาย
งานผู้บริหาร ดังนี้
- ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหาร
ท้องถิ่น ระดับกลาง
 - ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน
๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้จำนวน ๓ อัตรา
 - ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่อ
อย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง
 - ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย
ให้เป็นประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม
๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ข้อเสนอเพื่อพิจารณา
ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม โดยมิสาระสำคัญ ดังนี้
๑. บททั่วไป ประกอบด้วย
 - ๑.๑ หลักการและเหตุผล
 - ๑.๒ วัตถุประสงค์
 - ๑.๓ กรอบแนวคิด
 - ๑.๔ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
 - ๑.๕ อำนาจหน้าที่และภารกิจ
 - ๑.๖ ภารกิจหลักและภารกิจรอง
 - ๑.๗ ปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
 ๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย
 - ๒.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
 - ๒.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 - ๒.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
 - ๒.๔ การจัดคนลงสู่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๓. การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๓.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๓.๒ มาตรฐานจริยธรรม

ฝ่ายเลขานุการ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นของส่วนราชการ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบจ่ายให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบลนาสะไม

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

นายประสิทธิ์ ไทบุตร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม ประธานกรรมการ
กล่าวปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางสาวแสงเดือน ชัดดา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

ผู้จัดรายงานการประชุม



(นายประสิทธิ์ ไทบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

