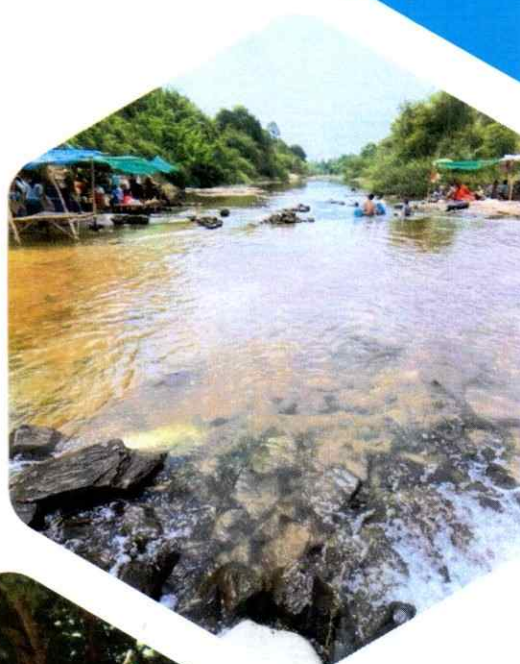




แผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลนาจาน
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
 <https://nachan.go.th>



ประกาศเทศบาลตำบลนาจาน

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการ ใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาจานครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

เทศบาลตำบลนาจาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี(ก.ท.จ.) โดยใน คราวการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาจาน

เทศบาลตำบลนาจาน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาจาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมี ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสุรัตน์ ทะนันคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน

คำนำ

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร โดยการคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนาจาน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ซึ่งบัดนี้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าวแล้ว

เทศบาลตำบลนาจาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567-2569 ขึ้น โดยมีการจัดระบบโครงสร้าง และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ และใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารบุคคล และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตามอำนาจหน้าที่ รวมถึงใช้เป็นแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เทศบาลตำบลนาจานมีการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลนาจาน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	3
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	4
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	19
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	27
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	33
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	35
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	41
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	46
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	49
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	56
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	62
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	63

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- สำเนารายงานการประชุม
- แบบแสดงภาระค่าใช้จ่าย มาตรา 35
- สำเนาเทศบัญญัติ หน้าคำแถลงงบประมาณปี พ.ศ. 2566

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
เทศบาลตำบลนาจาน อำเภอนาเยียว จังหวัดอุบลราชธานี

1. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ แผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในแผนอัตรากำลัง กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 เป็นไปอย่างถูกต้องตามแนวทางดำเนินการดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้

กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาจาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลนาจานมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลนาจานมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาจานตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลนาจานว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาจาน

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลนาจาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลนาจานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลนาจาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลนาจาน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนาจาน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของเทศบาลตำบลนาจาน

2.8 เพื่อให้มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

2.9 เพื่อเป็นการวางโครงสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

3 . กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลนาจาน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลนาจานเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลนาจาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็น กรรมการและเลขานุการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาที่ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาจานตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาจาน โดยให้สอดคล้องกับแผนต่างๆ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- (1) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ขีดการค้า
- (2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล
- (4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- (5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา
- (6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (3) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- (1) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม
- (2) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (3) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (4) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน
- (5) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (1) จัดระบบอนุรักษ์ พินทุและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ
 - (2) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ
 - (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - (4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
 - (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม
- ## 6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- (1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
 - (2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
 - (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
 - (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - (5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
 - (6) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

- (7) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (8) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

วัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดจุดหมายการพัฒนาไว้ จำนวน 13 หมุดหมายเพื่อเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อน มีเป้าหมายและทิศทางที่ช่วยในการสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ ที่ครอบคลุม 4 มิติการพัฒนา ได้แก่

1. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง มุ่งเน้นใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน โดยลดการท่องเที่ยวที่เน้นปริมาณ สร้างการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์

หมุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก โดยสร้างความพร้อมให้ผู้ประกอบการไทย ส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ และเตรียมโครงสร้างพื้นฐานรองรับการใช้งานยานยนต์ไฟฟ้า

หมุดหมายที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง มุ่งเน้นยกระดับบริการทางการแพทย์และสุขภาพ ด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีขั้นสูง และอัตลักษณ์ไทย

หมุดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค โดยพัฒนาความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับต่างประเทศปรับปรุงระบบคมนาคมและ โลจิสติกส์ ให้เชื่อมโยงแบบไร้รอยต่อ

หมุดหมายที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน มุ่งเน้นผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วน ต่อยอดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

2. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ 7 ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ โดยสนับสนุนให้ SMEs เข้าถึงเทคโนโลยีและแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม สร้างการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่าง SMEs กับรายใหญ่

หมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืนโดยการกระจายความเจริญไปสู่ระดับพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก

หมุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม โดยการสนับสนุนครัวเรือนยากจนให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมคนทุกกลุ่ม

3. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ให้ความสำคัญกับการนำขยะและของเสียมาหมุนเวียนใช้ประโยชน์ รวมถึงเพิ่มการใช้พลังงานสะอาดเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

หมวดหมู่ที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมุ่งเน้นปรับการใช้ที่ดินให้เหมาะสม จัดทำระบบจัดการน้ำที่สอดคล้องกับภูมิประเทศและภูมิอากาศ พัฒนาการแจ้งเตือนภัยให้แม่นยำและทันเวลา

4. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยเพิ่มกำลังคนคุณภาพรองรับภาคการผลิตเป้าหมาย และพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล และปรับโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ ดังนี้

1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการ กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนรวมถึงการบริหารจัดการองค์พหุต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาระบบเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ระดับ ประกอบด้วย

1) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

2) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชนพื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และ

3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

3. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความ เป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

4. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่ เป็นประตูการค้าและการท่องเที่ยว การเกษตรมีศักยภาพ”

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่
2. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวให้เพิ่มขึ้น
3. พัฒนาศักยภาพการผลิตด้านการเกษตรและแปรรูปสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าเพิ่ม

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญทั้งหมด 6 ประเด็น ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เป้าประสงค์ คือ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว เป้าประสงค์ คือ มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในจังหวัดเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร เป้าประสงค์ คือ ข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้รับการเพิ่มศักยภาพ ปัจจัยพื้นฐานทางการเกษตรได้รับการบริหารให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุม เกษตรกร/ชุมชนเกษตรมีความเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และผลผลิตทางการเกษตรมีการจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าประสงค์ คือ มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง เป้าประสงค์ คือ พื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย คน หมู่บ้าน ชุมชนมีภูมิคุ้มกันและความพร้อมเผชิญปัญหา และภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมขององค์กรทุกภาคส่วนและประชาชนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป้าประสงค์ คือ ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการหน่วยงานภาครัฐ และ จังหวัดอุบลราชธานีมีระบบบริหารงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาอำเภอนาเยีย

วิสัยทัศน์

“ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
สู่ดินแดนธัญญาหาร สืบสานวัฒนธรรม”

พันธกิจการพัฒนา

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม
2. ส่งเสริมการพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่
3. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงานทดแทน
4. ส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงาม

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาจาน

วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี สังคมคุณภาพ
การศึกษาเด่น เน้นธรรมาภิบาล และรักษาสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจการพัฒนา

1. ส่งเสริมการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาระบบการบริหารงานด้วยเทคโนโลยี
3. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาบุคคลทุกระดับอย่างเป็นระบบ
5. ส่งเสริมศักยภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาจาน

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

1. โครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค มีมาตรฐานและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน
2. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีรายได้ และประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมี

ความสุข

3. วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ แหล่งท่องเที่ยวได้รับการส่งเสริม
พัฒนาประชาสัมพันธ์ ทุกหมู่บ้านในตำบลนาจานมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการ
อนุรักษ์

4. ระบบการบริหารจัดการองค์กรมีมาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของถนนมีความสะดวกในการสัญจร
2. ร้อยละครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้
3. ร้อยละครัวเรือนที่มีประปาใช้
4. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาที่ได้ดำเนินการสำเร็จ
5. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับการอำนวยความสะดวก
6. ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมสาธารณะ
7. ร้อยละของโครงการที่ประชาชนมีส่วนร่วม
8. ร้อยละของหมู่บ้านที่ดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
9. ร้อยละของครัวเรือนที่ดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
10. ร้อยละของงบประมาณที่อุดหนุนกิจกรรมการศึกษา การอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม

ชนบธรรมเนียมประเพณี

11. ร้อยละของหมู่บ้านแข็งแรง
12. ร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยว
13. ร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐานการบริการท่องเที่ยว
14. จำนวนกิจกรรมที่ดูแลแหล่งน้ำ การจัดการขยะ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

15. ร้อยละของครัวเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
16. ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับสวัสดิการ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้าสาธารณะ
2. ก่อสร้าง ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปาหมู่บ้าน
3. ขยายเขตระบบโทรศัพท์สาธารณะ
4. ก่อสร้าง ปรับปรุง ภาชนะเก็บน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ
5. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และท่อระบายน้ำ
6. ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน
7. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ
8. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
9. บริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
10. ส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
11. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการลดรายจ่าย
12. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มรายได้
13. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแนวเศรษฐกิจพอเพียง
14. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
15. บริหารจัดการการศึกษา
16. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม
17. ส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน
18. การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ

19. การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงาน
 20. ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
1.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1. ถนนเพื่อการลำเลียงผลการผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกล่าช้า	ทุกหมู่บ้าน	- การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจจะดื่บรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง - การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค
	2. เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ	ทุกหมู่บ้าน	- การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มีความสะดวก
	3. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอโดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	หมู่บ้านที่ยังไม่มีระบบประปา	- น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ
	4. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ทุกหมู่บ้าน	- ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
	5. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง	ทุกหมู่บ้าน	- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
1	การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักปลัด
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	กองช่าง	สำนักปลัด
2	การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิตและสังคม	บริการชุมชนและสังคม	การศาสนาวัฒนธรรมและ นันทนาการ	กองการศึกษา	สำนักปลัด
			สาธารณสุข	สำนักปลัด	กองคลัง
			สังคมสงเคราะห์	งานสวัสดิการ สังคม	สำนักปลัด
			บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	กองคลัง
			การรักษาความสงบภายใน	สำนักปลัด	
			สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักปลัด	
		การดำเนินงานอื่น	งบกกลาง	สำนักปลัด	กองคลัง
3	การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	สำนักปลัด	กองช่าง
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักปลัด	กองช่าง
		บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักปลัด	
4	การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	การเศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักปลัด	กองช่าง
		บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักปลัด	
5	การพัฒนาด้าน การศึกษาศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม	บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	กองการศึกษา	สำนักปลัด
			การศาสนาวัฒนธรรมและ นันทนาการ	กองการศึกษา	สำนักปลัด
			สังคมสงเคราะห์	สำนักปลัด	
			สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักปลัด	
6	การพัฒนาด้านการ เมืองและการบริหาร จัดการ	บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักปลัด	
			การศาสนาวัฒนธรรมและ นันทนาการ	กองการศึกษา	สำนักปลัด
			เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักปลัด
			การศึกษา	กองการศึกษา	สำนักปลัด
			สาธารณสุข	สำนักปลัด	

		บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	กองคลัง
		การดำเนินงานอื่น	งบกกลาง	สำนักปลัด	กองช่าง
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	กองช่าง	สำนักปลัด
รวม	6 ยุทธศาสตร์	4 ด้าน	10 แผนงาน		

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

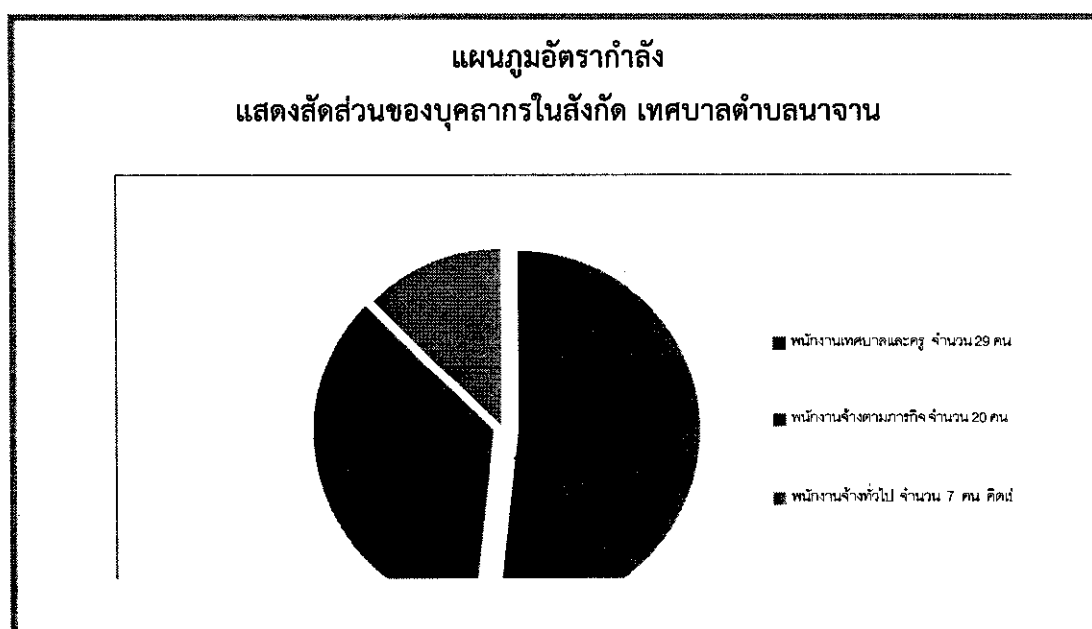
3.4 กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

► พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

► พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ เทศบาลตำบลนาจานเป็นเทศบาลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



นักวิชาการและองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ไว้ดังนี้

► **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

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

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

► **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมทั้งตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

► **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.5 การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ โดยเทศบาลตำบลนาจาน ได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและตำแหน่งของเทศบาลตำบลนาจานและได้ทำการเปรียบเทียบข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงในกลุ่มที่มีขนาดเดียวกันเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลและอัตรากำลังคนที่ใกล้เคียง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

อปท.	จำนวนส่วนราชการ	อัตรากำลังคน			งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน			
ทต.นาเรือง	5	29	2	26	44,245,600	9	6,783
ทต.นาสง	6	28	-	23	37,700,000	5	3,127
ทต.ตาลชุม	6	20	-	37	43,000,000	4	3,197

3.6 เทศบาลตำบลนาจาน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 โดยกำหนดให้ให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดย กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาจาน ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒน วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาจาน ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาจาน ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น

การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษามรดกความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลนาจาน มีความครบถ้วนเทศบาลตำบลนาจาน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลนาจาน วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาจาน ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

1. ด้านกายภาพ

1.1 ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชน

เทศบาลตำบลนาจาน อำเภอนาเยี่ย จังหวัดอุบลราชธานี เดิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลนาเยี่ย ได้รับการเปลี่ยนแปลงชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลและจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลนาจาน เมื่อวันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2556 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ที่ตั้ง สำนักงานเทศบาลตำบลนาจาน หมู่ที่ 12 ตำบลนาเยี่ย อำเภอนาเยี่ย จังหวัดอุบลราชธานี ห่างจากที่ว่าการอำเภอนาเยี่ย 5 กิโลเมตร (ถนนสายนาเยี่ย - นาจาน) และห่างจากจังหวัดอุบลราชธานี 43 กิโลเมตร และได้กำหนดเขตเทศบาล (องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยี่ยเดิม) ไว้ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยี่ย

ทิศใต้ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลนาเรือง อำเภอนาเยี่ย
และตำบลลูกประทาย อำเภอเดชอุดม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอพิบูลย์รักษ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยี่ย
และตำบลนาสว่าง อำเภอเดชอุดม

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของเทศบาลตำบลนาจานเป็นที่ราบสูงและอากาศค่อนข้างแห้งแล้ง

1.3 ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศของเทศบาลตำบลนาจานเป็นลักษณะร้อนแห้งแล้ง โดยแบ่งฤดูออก 3 ฤดูดังนี้

ฤดูฝน ในช่วงเดือนมิถุนายน - ตุลาคม

ฤดูหนาว ในช่วงเดือนพฤศจิกายน - กุมภาพันธ์

ฤดูร้อน ในช่วงเดือนมีนาคม - กรกฎาคม

1.4 ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินเหนียวปนทราย พื้นราบสูง เหมาะแก่การทำเกษตรและเพาะปลูกข้าว

1.5 ลักษณะของแหล่งน้ำ

1. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่

- ห้วยสะเดาะห์ หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 12

- หนองแก้งตีบ หมู่ที่ 12

- หนองห้วยไผ่ หมู่ที่ 6

- หนองภูกระแต หมู่ที่ 6

- ลำน้ำโดม หมู่ที่ 5 หมู่ที่ 6 หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 12
- หนองแขวง หมู่ที่ 2
- หนองกรัง หมู่ที่ 3
- หนองมันปลา หมู่ที่ 9
- หนองบ้าน หมู่ที่ 10
- หนองหัว หมู่ที่ 11
- สระหลวง หมู่ที่ 2
- หนองเขมร หมู่ที่ 3
- หนองห้วยไผ่น้อย หมู่ที่ 6
- หนองยู หมู่ที่ 9
- หนองคำกกโก หมู่ที่ 11
- หนองคำกลาง หมู่ที่ 12

2. พื้นที่ของตำบลอยู่นอกเขตชลประทาน

1.6 ลักษณะของไม้และป่าไม้

ป่าไม้ในพื้นที่ตำบลนาเยี่ย เป็นแบบป่าเต็งรัง, ป่าโปร่งแสง และค่อนข้างแห้งแล้งมี ฝนน้อย มีฤดูแล้งนานปลายเดือน

2. ด้านการเมือง/การปกครอง

2.1 เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลนาจาน แบ่งเขตการปกครอง เป็น 13 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1	บ้านนาเยี่ยเหนือ	จำนวน	3,854	ไร่
หมู่ที่ 2	บ้านนาเยี่ย	จำนวน	5,843.5	ไร่
หมู่ที่ 3	บ้านนาเยี่ย	จำนวน	5,380.25	ไร่
หมู่ที่ 4	บ้านนาเยี่ย	จำนวน	4,171	ไร่
หมู่ที่ 5	บ้านนาจาน	จำนวน	5,196	ไร่
หมู่ที่ 6	บ้านโนนแดง	จำนวน	4,169.5	ไร่
หมู่ที่ 7	บ้านนาประชุม	จำนวน	4,269	ไร่
หมู่ที่ 8	บ้านนาเจริญ	จำนวน	4,108.75	ไร่
หมู่ที่ 9	บ้านป่ายู	จำนวน	3,300	ไร่
หมู่ที่ 10	บ้านโนนพัฒนา	จำนวน	3,942	ไร่
หมู่ที่ 11	บ้านใหม่นางาม	จำนวน	3,622	ไร่
หมู่ที่ 12	บ้านโนนสมบูรณ์	จำนวน	3,375	ไร่
หมู่ที่ 13	บ้านสว่างโนนโพธิ์	จำนวน	2,465	ไร่

2.2 การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลนาจาน มีเขตเลือกตั้ง จำนวน 2 เขต ดังนี้ เขต 1 ประกอบด้วย หมู่ที่ 5 หมู่ที่ 6 หมู่ที่ 9 หมู่ที่ 11 และหมู่ที่ 13 เขต 2 ประกอบด้วย หมู่ที่ 1 หมู่ที่ 2 หมู่ที่ 3 หมู่ที่ 4 หมู่ที่ 7 หมู่ที่ 10 หมู่ที่ 12 จำนวน 13 หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้า จะมีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี) จำนวน 1 คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล เขตละ 6 คน รวมเป็น 12 คน เทศบาลตำบลนาจาน มีหน่วยเลือกตั้ง จำนวน 13 หน่วยเลือกตั้ง

3. ประชากร

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนหลังคา เรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
1	บ้านนาเยี่ย	146	125	122	247
2	บ้านนาเยี่ย	111	94	62	156
3	บ้านนาเยี่ย	133	113	90	203
4	บ้านนาเยี่ย	164	141	115	256
5	บ้านนาจาน	268	345	332	677
6	บ้านโนนแดง	197	272	270	542
7	บ้านนาประชุม	219	391	328	719
8	บ้านนาเจริญ	176	165	147	312
9	บ้านป่ายู	240	343	309	652
10	บ้านโนนพัฒนา	300	449	447	896
11	บ้านใหม่นางาม	186	236	232	468
12	บ้านโนนสมบูรณ์	122	161	149	310
13	บ้านสว่างโนนโพธิ์	285	283	258	541
รวม		2,547	3,118	2,861	5,979

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 5,979 คน แยกเป็นชาย 3,118 คน หญิง 2,861 คน จำนวน
หลังคาเรือน 2,547 หลังคาเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 เดือนสิงหาคม 2566)

4. สภาพทางสังคม

4.1 การศึกษา

เทศบาลตำบลนาจาน มีสถานศึกษา/แหล่งที่ให้ความรู้กับเด็กนักเรียน ในเขตพื้นที่ จำนวน
3 แห่ง และในสังกัด สพฐ. อีก 2 แห่ง ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน ตั้งอยู่ หมู่ที่ 5 (ในสังกัด)
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนพัฒนา ตั้งอยู่ หมู่ที่ 10 (ในสังกัด)
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาประชุม ตั้งอยู่ หมู่ที่ 7 (ในสังกัด)
4. โรงเรียนบ้านนาจาน ตั้งอยู่หมู่ที่ 11 (สพฐ.)
5. โรงเรียนบ้านนาประชุม ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา (สพฐ.)

4.2 สาธารณสุข

เทศบาลตำบลนาจาน มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพภายในตำบล จำนวน 1 แห่ง ได้แก่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาจาน ตั้งอยู่บ้านโนนพัฒนา หมู่ที่ 10 และมีโรงพยาบาลนาเยี่ย
จำนวน 1 แห่ง ตั้งอยู่บ้านนาเจริญ หมู่ที่ 8

4.3 อาชญากรรม

4.4 ยาเสพติด

ยาเสพติดในชุมชนของเทศบาลตำบลนาจาน พบว่ามีผู้เสพ อำเภอรือดำรจมาสู่่มตรวจ บางครั้งก็เจอบางครั้งก็ไม่เจอ ซึ่งเทศบาลตำบลนาจาน ได้ตระหนักถึงพิษภัยของปัญหาเสพติด ทั้งนี้ การแก้ไขปัญหายาเสพติดของเทศบาลตำบลนาจาน สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอรือดำรจมาแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลตำบลนาจาน ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

4.5 การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลนาจาน ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

1. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
2. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
3. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

5. ระบบบริการพื้นฐาน

5.1 การคมนาคมขนส่ง

เส้นทางคมนาคมที่ใช้ติดต่อในเขตเทศบาลตำบลนาจาน และพื้นที่ใกล้เคียงมีดังนี้

1.1 ทางหลวงชนบท

- ทางหลวงชนบทหมายเลข 5071 สายนาเยีย - โนนกลอย จังหวัดอุบลราชธานี

1.2 สะพาน จำนวน 12 แห่ง

1.3 ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน 31 สาย

1.4 ถนนลาดยาง จำนวน 3 สาย

1.5 ถนนลูกรัง จำนวน 88 สาย

5.2 การไฟฟ้า

ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลนาจาน มีไฟฟ้าใช้ดังนี้

- (1) จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า 1,965 หลังคาเรือน
- (2) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน 526 จุด

5.3 การประปา

การประปาเทศบาลตำบลนาจาน ได้มอบหมายคณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน ดำเนินการในส่วนของกิจการประปา และมีในการบริหารจัดการของเทศบาล จำนวน 3 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 5 หมู่ที่ 9 และหมู่ที่ 11 สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

5.4 โทรศัพท์

โดยส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์ส่วนบุคคล โดยได้รับมีสัญญาณโทรศัพท์จาก คลื่นสัญญาณ ระบบ AIS ระบบ DTAC และระบบ TRUEMOVE

5.5 ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ประชาชนในพื้นที่ตำบลนาเยีย ได้รับการบริการจากเขตบริการไปรษณีย์อำเภอเดชอุดม มีหอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุม และประชาชนได้รับการบริการ Internet ฟรีจาก โครงการ Internet ตำบลของเทศบาลตำบลนาจาน โดยเปิดให้บริการ ณ ที่ทำการเทศบาลตำบลนาจาน ในวัน และ เวลาราชการ

6. ระบบเศรษฐกิจ

6.1 การเกษตร

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลนาจาน ประกอบอาชีพหลายอาชีพ เช่น รับราชการ รับจ้างทั่วไป ทำการเกษตร ทำนา ปลุกข้าวโพด ทำไร่อ้อย ค้าขาย ฯลฯ

- อาชีพเกษตรกรรม	90	เปอร์เซ็นต์
- อาชีพรับจ้าง	9	เปอร์เซ็นต์
- อาชีพค้าขายและรับราชการ	1	เปอร์เซ็นต์

6.2 การประมง

-

6.3 การปศุสัตว์

ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลนาจาน จะเลี้ยงสัตว์ประเภท กระบือ วัว หมู

6.4 กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มจักสานบ้านนาจาน (กระติบข้าวจากต้นคล้า)
- กลุ่มทำดอกไม้ประดิษฐ์
- กลุ่มส่งเสริมอาชีพผู้ปลูกผักปลอดสารพิษ
- กลุ่มจักสานพลาสติกต่างๆ
- กลุ่มผู้ปลูกยาพารา
- กลุ่มทอผ้า

6.5 การท่องเที่ยว

- แก่งใหญ่ ลำโดมใหญ่

6.6 อุตสาหกรรม

เป็นการประกอบอุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น โรงงานรับซื้อยางพารา โรงสีข้าวชุมชน

6.7 แรงงาน

แรงงานในพื้นที่เทศบาลตำบลนาจาน แบ่งเป็น แรงงานภาคการเกษตร แรงงานภาคเอกชนและแรงงานภาครัฐ แรงงานโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานภาคการเกษตร

7. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

7.1 การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

- วัด/สำนักสงฆ์	7	แห่ง
- มัสยิด	-	แห่ง
- ศาลเจ้า	-	แห่ง
- โบสถ์	-	แห่ง

7.2 ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีบุญมหาชาติ ทำบุญที่วัด ฟังเทศน์ ทุกปี

- ช่วงเดือนเมษายน ประเพณีสงกรานต์รดน้ำขอพรผู้ใหญ่ ทำบุญที่วัด ตักบาตรทุกปี
- ช่วงเดือนพฤษภาคม ประเพณีบุญบั้งไฟ
- ช่วงเดือนกรกฎาคม ประเพณีเข้าพรรษา ทำบุญที่วัด เวียนเทียน ถวายเทียนพรรษา
- ช่วงเดือนตุลาคม ออกพรรษา ทำบุญที่วัด เวียนเทียน

7.3 ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น คือ กลุ่มจักสาน หมู่ที่ 5 บ้านนาจาน
- ภาษาถิ่นที่ใช้ คือ ภาษาไทยอีสาน

7.4 สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น คือ กลุ่มจักสาน หมู่ที่ 5 บ้านนาจาน

รวมกลุ่มเพื่อผลิตผลิตภัณฑ์ ตะกร้า หมอน กระเป๋า กระติบข้าว เสื่อกก เป็นต้น

8. ทรัพยากรธรรมชาติ

8.1 แหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่

- | | |
|--|-----------------------------|
| - ห้วยสะเดาะห์ หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 12 | - หนองห้วยไผ่ หมู่ที่ 6 |
| - หนองแก้งดืบ หมู่ที่ 12 | - หนองภูกระแต หมู่ที่ 6 |
| - ลำน้ำโดม หมู่ที่ 5 หมู่ที่ 6 หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 12 | - สระหลวง หมู่ที่ 2 |
| - หนองแวง หมู่ที่ 2 | - หนองเขมร หมู่ที่ 3 |
| - หนองกรุง หมู่ที่ 3 | - หนองห้วยไผ่น้อย หมู่ที่ 6 |
| - หนองมันปลา หมู่ที่ 9 | - หนองยู หมู่ที่ 9 |
| - หนองบ้าน หมู่ที่ 10 | - หนองคำกกโก หมู่ที่ 11 |
| - หนองหว้า หมู่ที่ 11 | - หนองคำกลาง หมู่ที่ 12 |

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ระบบประปาหมู่บ้าน 13 แห่ง

8.2 ป่าไม้

- ในพื้นที่ตำบลนาจาน เป็นแบบป่าเต็งรัง, ป่าโปร่งแสง
- ในพื้นที่ไม่อยู่ในเขตป่าไม้

8.3 ภูเขา

- ในพื้นที่เทศบาลตำบลนาจานไม่มีภูเขา

8.4 คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

- อยู่ในเกณฑ์ ดี ประชาชนสามารถใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการดำรงชีวิตปกติ

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาจาน แบ่งออกได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน และภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาการมี Wi-Fi เพื่อประชาชน เน็ตประชารัฐ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

4.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ปัญหาการขาดงบประมาณ สนับสนุน
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

4.3 ปัญหาด้าน สาธารณสุข และการอนามัย

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี, และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

4.4 ปัญหาด้าน น้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน และประส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม

4.5 ปัญหาด้าน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งเรียนรู้ เพื่อการศึกษาหาความรู้
- การขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ
- การขาดความรู้ ความเข้าใจการบำรุงรักษาสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

4.6 ปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาน้ำเสียและมลภาวะจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ อุตสาหกรรมขนาดย่อม และโรงสีข้าว
- คลองตันเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- การขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ หวงแทนทรัพยากรธรรมชาติ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติไม่คุ้มค่า

4.7 ปัญหาด้าน การบริหาร และการจัดการของเทศบาล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ บางเรื่องยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้องความต้องการของประชาชน

4.8 ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกห้วย หนอง คลอง สระ, สร้างถนน คสล., สะพาน คสล., ถนนลาดยาง, วางท่อระบายน้ำ, การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญ จุดเสี่ยง
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคูกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือน กระจกมองโค้งจราจร และเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

4.9 ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีทำงาน

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4.10 ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การให้การบำบัดแก่ผู้ติดยาเสพติด กำจัดยุ่งลาย และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า การป้องกันโรคระบาดตามฤดูกาล
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

4.11 ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ให้มีการวางระบบการใช้น้ำในลักษณะชลประทานเพื่อการเกษตร

4.12 ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟันฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.13 ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กั้นแนวเขตที่ดินสาธารณะ
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ และปลูกฝังความรู้สึกรักษ์และหวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

4.14 ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

- จัดการประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมการศึกษา อบรม แก่บุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาจาน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาจาน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลนาจาน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนาจาน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลนาจาน ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (6) การสาธารณสุข

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (6) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (4) การผังเมือง
- (5) จัดให้มีที่จอดรถ
- (6) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (7) การควบคุมอาคาร

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) ให้มีตลาด
- (5) การท่องเที่ยว
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (3) การจัดการศึกษา
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพาบบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ได้ให้อำนาจเทศบาลในการแก้ไขปัญหา ของเทศบาลตำบลนาจานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ เทศบาลตำบลนาจาน ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลนาจาน จะพัฒนาภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อประเมินศักยภาพ และกำหนดทิศทางเป้าหมายในอนาคตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

1. ด้านการบริหารจัดการ เทศบาลตำบลนาจานเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน มีการออกประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี ทุกปีงบประมาณ ทำให้ทราบถึงปัญหาความต้องการ ความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ มีการจัดสรรงบประมาณภายใต้ระเบียบ กฎหมาย โดยบุคลากรที่ควบคุมงบประมาณ ภายใต้การตรวจสอบของสภาเทศบาล และประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของประชาชนได้ตรงจุด

2. ด้านงบประมาณ จากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เทศบาลตำบลนาจาน สามารถบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด โดยมาใช้แผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการเกลี่ยงบประมาณให้ได้รับการแก้ไขปัญหาให้กับปัญหาหลักๆ ได้ทุกหมู่บ้าน โดยการตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ มีการบริหารจัดการซื้อจัดจ้าง โดยนำเงินเหลือจากการจัดซื้อจัดจ้างมาจัดทำโครงการพัฒนาตำบลได้อีก เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และคุ้มค่า

3. การให้บริการประชาชน มีการให้บริการประชาชน แบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ One-Stop Service โดยการลดขั้นตอนและเวลาการปฏิบัติงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การให้บริการมีความรวดเร็วขึ้น

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากผู้บริหารและสมาชิก มีวาระดำรงตำแหน่งอยู่ในวาระคราวละ 4 ปี นโยบายการบริหารจะเปลี่ยนไปตามนโยบายที่ผู้บริหารได้ประกาศใช้ในการแถลงนโยบาย ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่นไม่เข้าใจในบทบาท หน้าที่ พ.ร.บ. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตนเองต้องใช้เวลาในการทำทำความเข้าใจ และให้ความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งงานนโยบายจาก

ส่วนกลางบางครั้งเกินกว่าอำนาจและงบประมาณที่จะดำเนินการได้ และมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงานบ่อยจำทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง มีข้อบกพร่อง และเกิดความล่าช้าในการแก้ปัญหา

2. **ด้านงบประมาณ** งบประมาณมีจำกัด และได้รับเงินจัดสรรไม่ตรงกับที่ประมาณการไว้ในบางครั้ง ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ พื้นที่ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมทั่วทั้งตำบลตามความต้องการของประชาชน ทำให้การพัฒนาด้านอื่นๆ ยังไม่ก้าวหน้าไปเท่าที่ควรจะเป็น

3. **ด้านการให้บริการประชาชน** มีบุคลากรไม่เพียงพอในการให้บริการ บุคลากรถูกจำกัดด้วยงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ 40 ในบางภารกิจไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ในคนๆ เดียว ทำให้บริการประชาชนเกิดความล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง และเกิดจากความเข้าใจของประชาชนผู้รับบริการเองในเรื่องอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเทศบาล

โอกาส (Opportunities)

1. **ด้านการเมืองการปกครอง** ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้เป็นอิสระในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชน และความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายในการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

อุปสรรค (Threats)

1. **ประชาชน** 1) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมพัฒนา 2) ประชาชนมีการแบ่งพรรคพวกออกเป็นกลุ่มต่างๆตามการเมืองระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัด และระดับประเทศ ขาดความสามัคคี 3) ประชาชนติดนิสัยการรอรับความช่วยเหลือแบบให้ฟรีจากหน่วยงานของรัฐอย่างเดียว 4) วิธีการดำรงชีวิตและค่านิยมของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม 5) ประชาชนขาดจิตสำนึกขาดความรับผิดชอบต่อตนเอง 6) ประชาชนมีทัศนคติกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างมาก

2. **บุคลากรและงบประมาณ** ด้วยปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีน้อยส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน เทศบาล ต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามความต้องการของประชาชน และเกิดปัญหาความล่าช้าส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ได้รับผลประโยชน์ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดทำให้การพัฒนาสวนทางกับความต้องการของประชาชนและพื้นที่ในการพัฒนา

3. **หน่วยงานตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระเบียบกฎหมาย** ในการทำงาน ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการตามนโยบายจากรัฐบาล บางภารกิจ กฎหมายท้องถิ่น ระเบียบข้อบังคับ ไม่สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งเป็นนโยบายที่ประชาชนรอการช่วยเหลือ หรือมาตรการที่ต้องทำเพื่อประชาชน เมื่อทำไปแล้วก็就会被ตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบ เช่น ปปช. สตง. ว่าดำเนินการไม่ถูกต้อง และไม่มีอำนาจหน้าที่ที่จะกระทำ ได้ ซึ่งสวนทางกับนโยบายที่สั่งการให้ทำ ทำให้เกิดข้อจำกัดที่จะตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของประชาชนในการรอรับความช่วยเหลือ ซึ่งประชาชนส่วนมากไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมายที่ปฏิบัติตลอดทั้ง

หน่วยงานราชการอื่น ๆ หรือบางครั้งระเบียบกฎหมายกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติมากจนเกินไป จนขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลนาจาน กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยการนำ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลบึงหวาย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของการพัฒนาเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดใด” ซึ่งสรุปได้ดังนี้ปัจจัยภายใน ทั้งที่เป็นจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ประกอบด้วยปัจจุบันต่าง ๆ และสรุปปัจจัยภายนอก ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคที่ต้องนำมาพิจารณาดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strength)

1. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี
2. บุคลากรมีจิตอาสาในการให้บริการบริการสาธารณะ
3. บุคลากรเข้าใจในภารกิจและข้อจำกัดในการทำงานภายใต้นโยบาย และงบประมาณที่มีอย่างจำกัด
4. บุคลากรมีการประสานงานและมีการถ่ายทอดงานอย่างมีระบบ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
6. บุคลากรมีความรู้ในการรับเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ
7. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้รายงานปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานในครั้งต่อไป
8. ผู้บังคับบัญชานับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเสมอ
9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานภายใต้บังคับบัญชา
10. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานของรัฐอื่นๆ

จุดอ่อน (Weakness)

1. บุคลากรบางคนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่และขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่ให้ความสำคัญร่วมมือกับกิจกรรมของเทศบาล
2. บุคลากรบางคนไม่ให้ความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ของตนเองที่จะนำในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ติดต่อกับผู้ที่ชอบกระทำผิดและไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบอยู่เสมอ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

1. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
2. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกหน่วยเป็นอย่างดี
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็นได้

4. ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ความสำคัญต่อภารกิจงานต่างๆ ของเทศบาล

อุปสรรค (Threat)

1. ประชาชนผู้รับบริการบางคนไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลในบางตำแหน่งงาน หรือภารกิจงาน
2. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงตามรัฐที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ณ ตอนนั้น
3. ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกิดความสับสนในการนำระเบียบใหม่ๆ มาใช้ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
4. บุคลากรบางคนขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ก่อให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน หรือการประสานราชการกับหน่วยงานอื่นๆ
5. ข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่กำกับดูแลค่อนข้างมาก

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
2. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
3. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ
7. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
8. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
9. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
10. การควบคุมอาคาร
11. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
12. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
13. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
14. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
15. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
16. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
17. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

การกิจรอง

1. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
2. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
5. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
6. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
7. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
8. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
9. การผังเมือง
10. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
11. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- 12.การจัดให้มีและควบคุมสุสานฌาปนสถาน
- 13.การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 14.การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 15.การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 16.การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 17.การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลนาจาน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลนาจาน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล 2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1. บุคลากรบางคนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล 2. บุคลากรบางคนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1. มีอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. บุคลากรบางคนมาทำงานสาย ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมในชุมชน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลนาจาน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. บุคลากรบางคนสามารถทำงานแทนตำแหน่งที่ไม่มีคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาล ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ประชากรในพื้นที่น้อย 2. พื้นที่พัฒนางานกว้าง 3. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการพัฒนามีน้อย 4. อาคารสำนักงานคับแคบ
---	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล 2. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์การทำงาน	1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรในบางตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน 3. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เทศบาลตำบลนาจาน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง และ 1 หน่วย ได้แก่

1. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลรับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคลของเทศบาล งานด้านสวัสดิการสังคม การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

4. **กองการศึกษา** มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะ เกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อ

นำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

5. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์ จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ในปัจจุบันเทศบาลตำบลนาจานมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลนาจานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตยังมีปัญหาที่รอการแก้ไขจากผู้บริหาร บุคลากรผู้รับผิดชอบงานในด้านนั้นๆ แต่ก็จะถูกจำกัดบุคลากรภายใต้รายได้และข้อจำกัดด้านงบประมาณบุคลากรที่ไม่เกินร้อยละสี่สิบ เพราะเทศบาลตำบลนาจานมีจำนวนประชากรน้อยที่สุดในอำเภอณาเยีย แต่พื้นที่การพัฒนามาก เทศบาลตำบลนาจาน จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาจาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

เทศบาลตำบลนาจาน ได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน	
1.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน 1	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน 1	อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล 01

1.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน 1	อัตรา
2.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน 1	อัตรา
3.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน 1	อัตรา
4.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน 1	อัตรา
5.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน 1	อัตรา
6.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน 1	อัตรา
7.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน 1	อัตรา
8.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน 1	อัตรา

พนักงานจ้าง					
9.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
10.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
11.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
12.	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
13.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
14.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
15.	แม่ครัว	ทักษะ	จำนวน	1	อัตรา
16.	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
17.	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	จำนวน	2	อัตรา
18.	ภารโรง	ทั่วไป	จำนวน	1	อัตรา
19.	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	จำนวน	1	อัตรา
20.	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	จำนวน	2	อัตรา
รวมทั้งสิ้น			จำนวน	22	อัตรา
กองคลัง 04					
1.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	1 อัตรา
2.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1 อัตรา
3.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1 อัตรา
4.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน	1 อัตรา
พนักงานจ้าง					
5.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
6.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
7.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
8.	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
รวมทั้งสิ้น			จำนวน	8	อัตรา
กองช่าง 05					
1.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	1 อัตรา
2.	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1 อัตรา
3.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	1 อัตรา
4.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	1 อัตรา
พนักงานจ้าง					
5.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
6.	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
7.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
8.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
รวมทั้งสิ้น			จำนวน	8	อัตรา
กองการศึกษา 08					
1.	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	1 อัตรา
2.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1 อัตรา
3.	นักสันทนากการ	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1 อัตรา
4.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน	1 อัตรา
5.	ครู	สายงานการสอน	คศ.2	จำนวน	4 อัตรา
6.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	บริหารสถานศึกษา	ปก/ชก	จำนวน	3 อัตรา

<u>พนักงานจ้าง</u>					
7.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	จำนวน	1	อัตรา
8.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	จำนวน	3	อัตรา
9.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	จำนวน	1	อัตรา
รวมทั้งสิ้น			จำนวน	16	อัตรา
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน 12</u>					
1.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1 อัตรา
รวมทั้งสิ้น			จำนวน	1	อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น			จำนวน	56	อัตรา

สรุป เทศบาลตำบลนาจาน มีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม ของเทศบาลตำบลนาจาน โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ (อัตรา)
1	บริหารท้องถิ่น	กลาง	1
3	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	4
4	บริหารสถานศึกษา	ปก/ชก	3
5	วิชาการ	ปก/ชก	10
6	ทั่วไป	ปง/ชง	7
7	สายงานการสอน	คศ.2	4
8	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	คุณวุฒิ	17
9	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ทักษะ	3
10	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	7
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น			56

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลนาจาน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลนาจาน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน กำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1.สำนักปลัดเทศบาล 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.4 งานบริหารงานสาธารณสุข 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม 1.7 งานกิจการสภาเทศบาล 1.8 งานส่งเสริมการเกษตร 1.9 งานประชาสัมพันธ์ 2.กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.4 งานบริหารทั่วไป 3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง 3.2 งานควบคุมอาคาร 3.3 งานสาธารณูปโภค 3.4 ผังเมือง 3.5 งานบริหารทั่วไป 4. กองการศึกษา 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.3 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 4.4 งานบริหารทั่วไป	1.สำนักปลัดเทศบาล 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.4 งานบริหารงานสาธารณสุข 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม 1.7 งานกิจการสภาเทศบาล 1.8 งานส่งเสริมการเกษตร 1.9 งานประชาสัมพันธ์ 2.กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.4 งานบริหารทั่วไป 3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง 3.2 งานควบคุมอาคาร 3.3 งานสาธารณูปโภค 3.4 ผังเมือง 3.5 งานบริหารทั่วไป 4. กองการศึกษา 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.3 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 4.4 งานบริหารทั่วไป	

5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	
---	---	--

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาจาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน	6	ชั่วโมง
(08.30 – 16.30 น. – เวลาพักกลางวัน 1 ชม. – เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)		

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 × 6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ (1,380 × 60) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569
เทศบาลตำบลนาจาน อำเภอนาเย้า จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 ก.ค.64
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 18 ต.ค.65
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 7 มี.ค.66
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
การโรง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 17 ต.ค.65
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 3 ก.ค.66
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ปก./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
ครู	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนพัฒนา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
ครู	2	2	2	2	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาประชุม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 มี.ย.66
รวม	52	56	56	56	+4	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	1	1	529,560	168,000	1	1	1	-	-	-	19,440	19,560	19,560	717,000	736,560	756,120	(44,130)
สำนักปลัดเทศบาล																			
2	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
3	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	262,560	0	1	1	1	-	-	-	8,640	8,880	9,000	271,200	280,080	289,080	(21,880)
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	(14,030)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
7	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	1	1	293,760	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,720	10,080	303,240	312,960	323,040	(24,480)
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
9	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	284,640	0	1	1	1	-	-	-	11,400	11,880	12,360	296,040	307,920	320,280	(23,720)
11	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	266,640	0	1	1	1	-	-	-	10,680	11,160	11,640	277,320	288,480	300,120	(22,220)
12	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	259,200	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,800	11,280	269,640	280,440	291,720	(21,600)
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	162,720	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,320	176,160	183,240	(13,560)
15	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์		1	1	253,920	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	264,120	274,800	285,840	(21,160)
16	แม่ครัว		1	1	153,000	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,480	6,720	159,120	165,600	172,320	(12,750)
17	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
18	ภารโรง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
19	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
20	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	พนักงานดับเพลิง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
กองคลัง																			
24	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	(34,680)
25	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	1	318,000	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	10,560	328,200	339,000	349,560	(26,500)
26	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
27	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	1	241,440	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	(20,120)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
28	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	219,000	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	227,760	236,880	246,360	(18,250)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	197,760	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	205,680	213,960	222,600	(16,480)
	กองช่าง																		
32	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเต็ม)
33	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
34	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ช.จ.	1	1	324,360	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	(27,030)
35	นายช่างโยธา	ป.จ./ช.จ.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
36	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	158,280	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,960	164,640	171,240	178,200	(13,190)
37	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
38	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
39	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
	กองการศึกษา																		
40	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	(35,770)
41	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)
42	นักสันทนาการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	402,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)
43	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ช.จ.	1	1	198,840	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	(16,570)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
44	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	212,760	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	221,280	230,160	239,400	(17,730)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจวน																		
45	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก ก.
46	ครู		1	1	365,520	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน (30,460)
47	ครู		1	1	365,040	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน (30,420)
48	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน (9,400)
					9,360								4,920	5,160	5,400	14,280	19,440	24,840	อปท.สมทบ (780)
49	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน (9,400)
					0								4,560	4,800	4,920	4,560	9,360	14,280	อปท.สมทบ (0)
50	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนพัฒนา																		
51	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก ก.
52	ครู		1	1	365,160	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน (30,430)
53	ครู		1	1	304,680	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน (25,390)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาประทุม																			
54	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	อัตราเมื่อได้รับแจ้งจาก สบ.	
55	ผู้ดูแลเด็ก (ทักเซ)	1	1	112,800	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน (9,400)	
				70,440							7,440	7,680	8,040	77,880	85,560	93,600	อปท.สมทบ (5,870)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
56	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)	
(5)	รวม		56	45	12,735,600	336,000	56	56	56	+4	-	-	738,900	404,700	411,300	12,184,500	12,589,200	13,000,500		
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,827,675	1,888,380	1,950,075		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															14,012,175	14,477,580	14,950,575		
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															31.59	31.08	30.57		

ตรวจสอบถูกต้อง

(นางสาวพรพกา ชันคุณ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบถูกต้อง

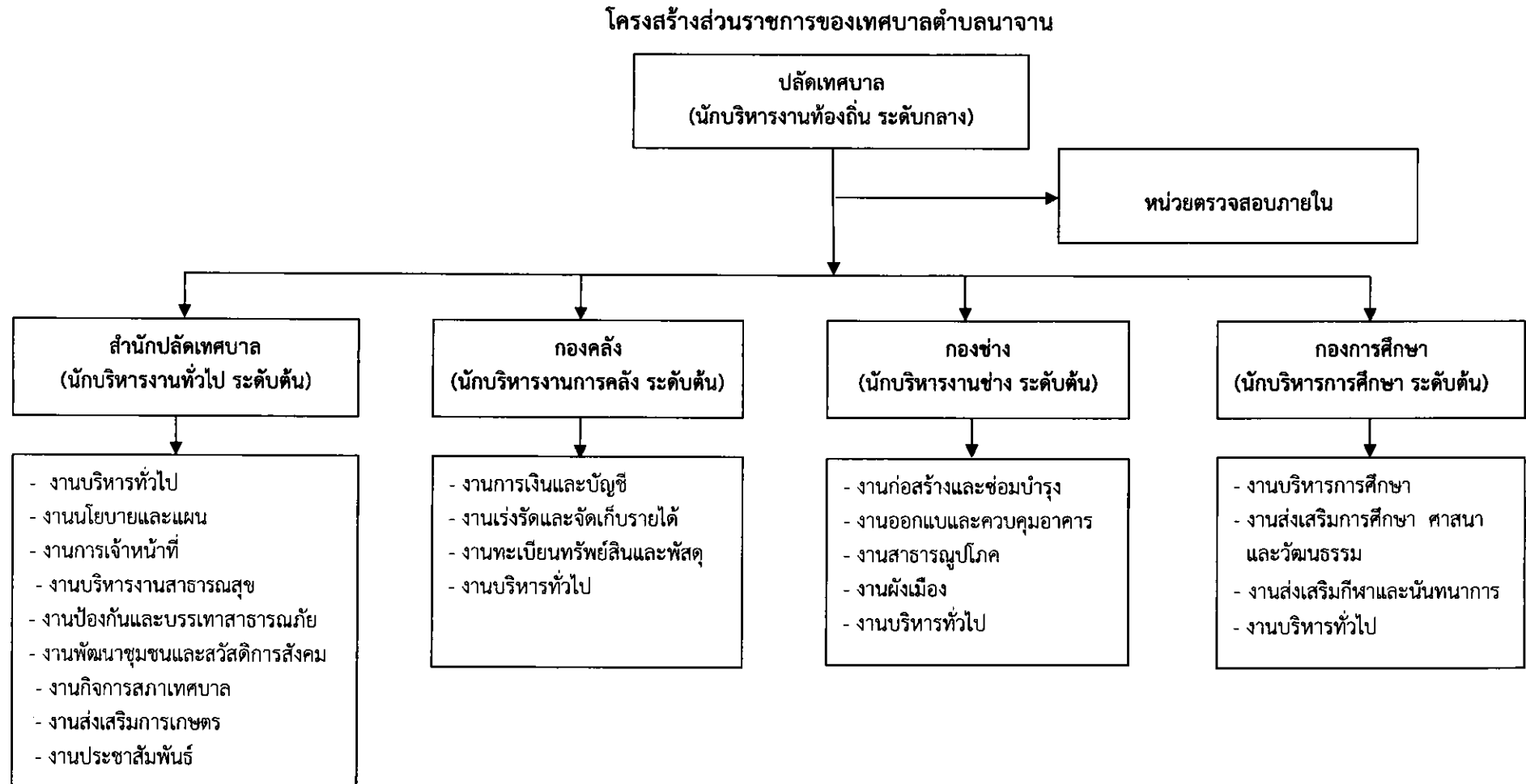
(นายยุคเดช ทะคำสอน)
ปลัดเทศบาล

ตรวจสอบถูกต้อง

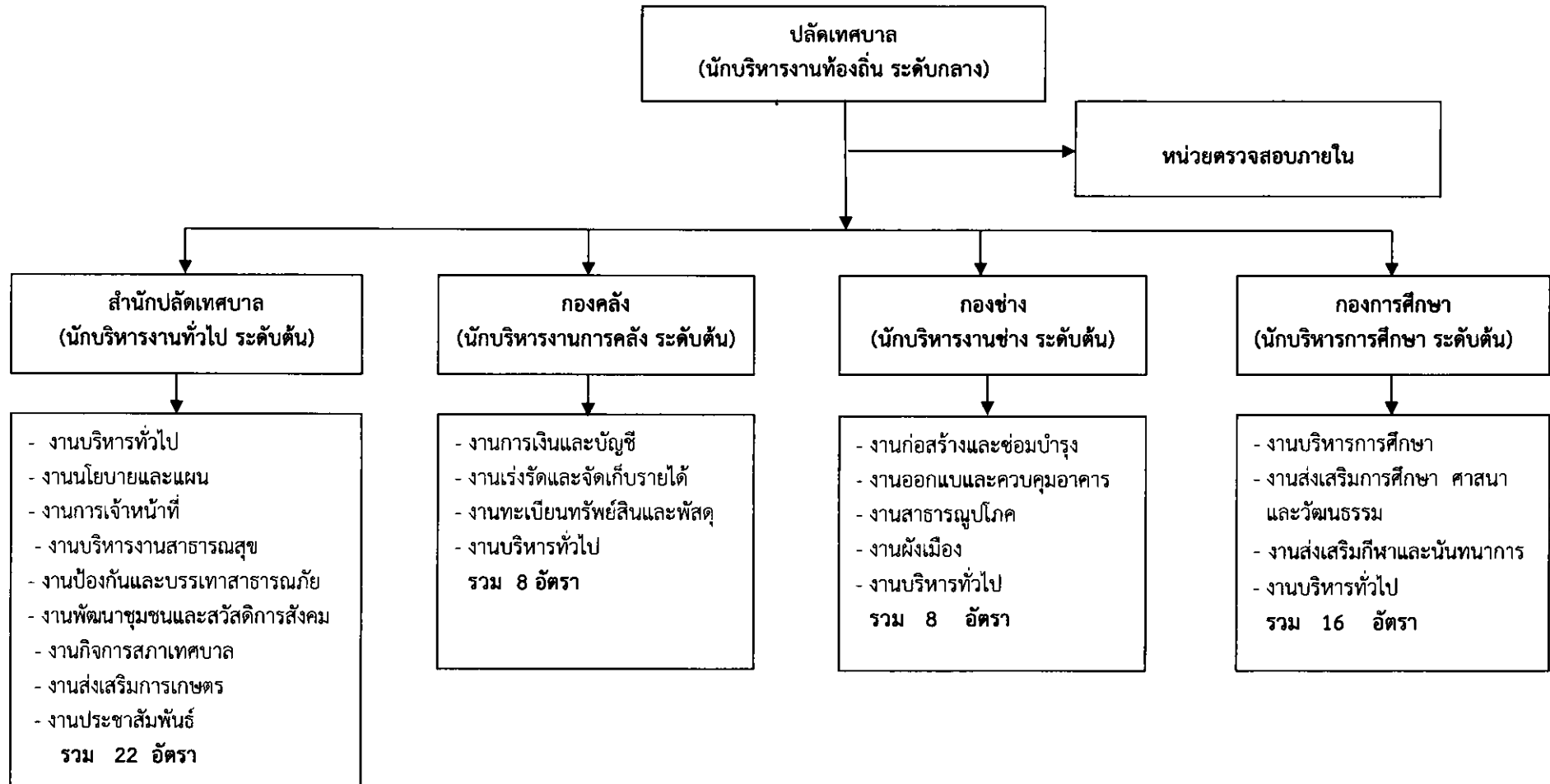
(นายสุรัตน์ ทะนานคำ)
นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน

หมายเหตุ : เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 เป็นเงิน = 42,250,000 บาท
 เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 เป็นเงิน = 44,362,500 บาท (คิดเพิ่มร้อยละ 5 ของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566)
 เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 เป็นเงิน = 46,580,625 บาท (คิดเพิ่มร้อยละ 5 ของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567)
 เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 เป็นเงิน = 48,909,656 บาท (คิดเพิ่มร้อยละ 5 ของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568)

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

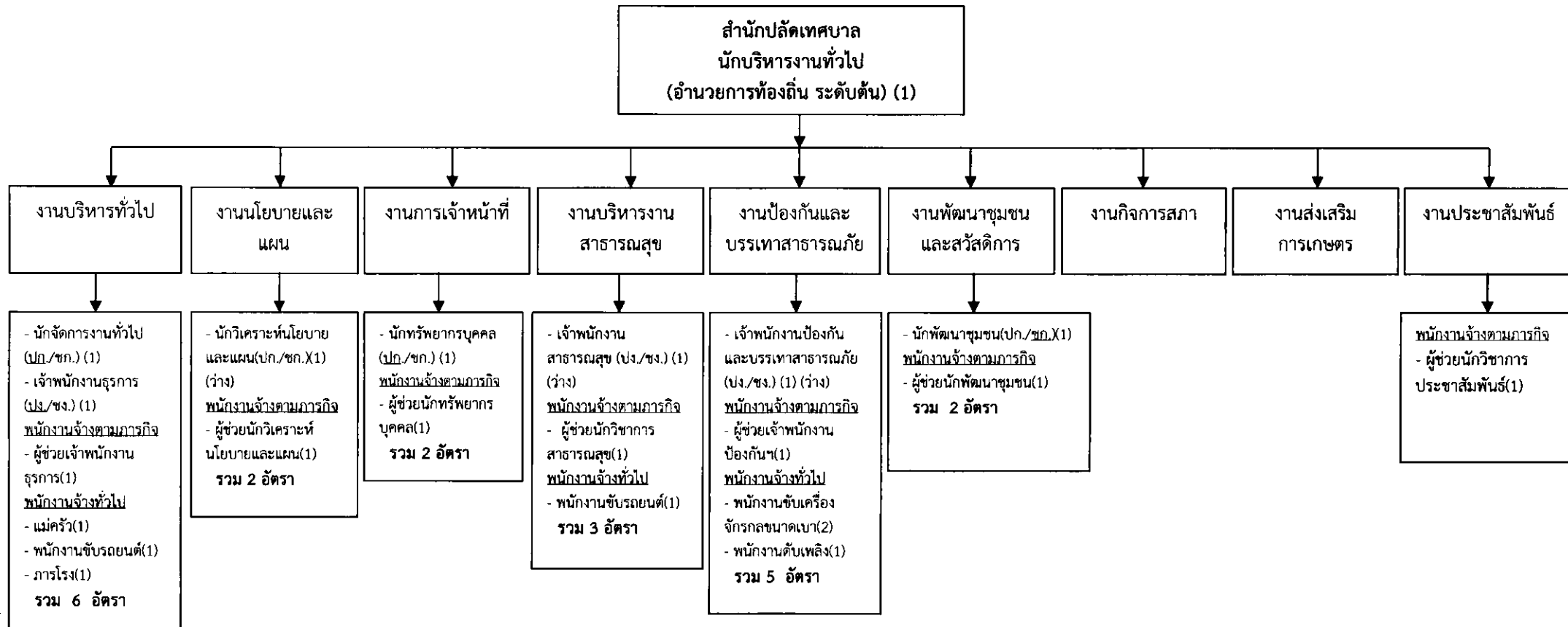


โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาจาน



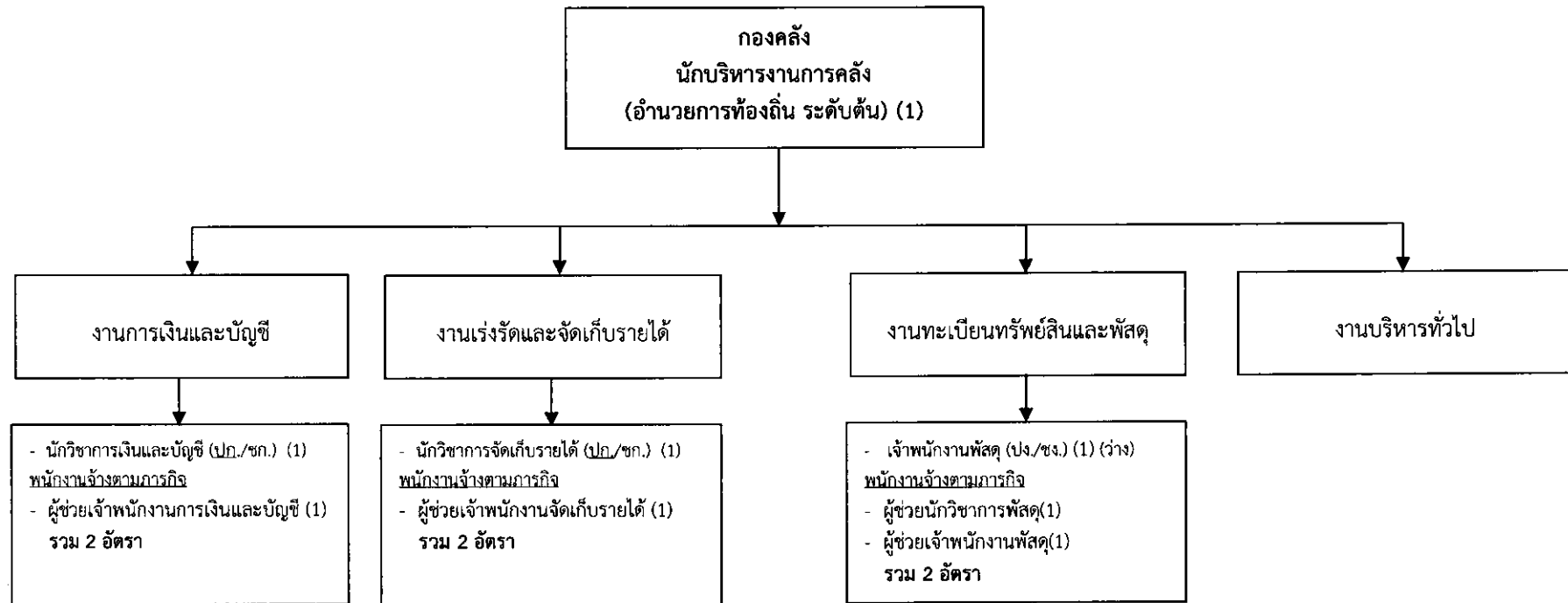
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	บริหาร สถาน ศึกษา	วิชาการ (ชข.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	ครู (คศ.1)	ครู (คศ.2)	พนักงานจ้าง		รวม
																	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	1	-	-	-	4	3	-	-	3	7	-	1	6	-	4	7	20	56

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



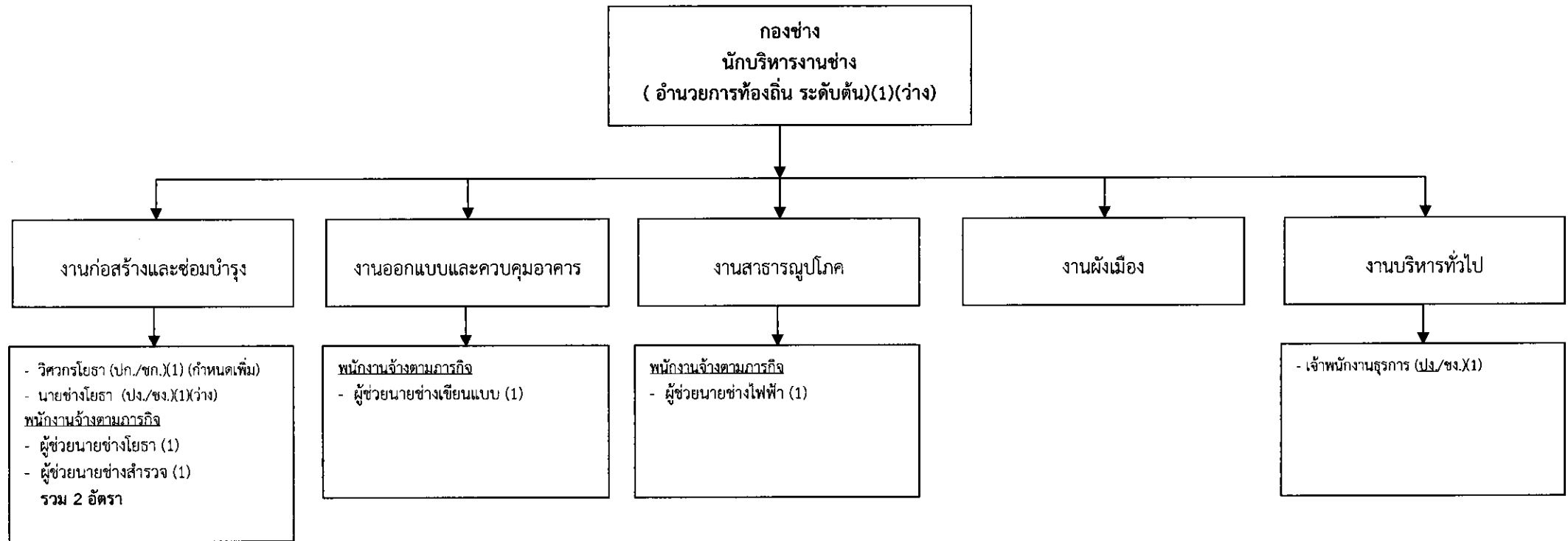
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	บริหาร สถาน ศึกษา	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชค.)	วิชาการ (ปค.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ครู (คศ.1)	ครู (คศ.2)	พนักงานจ้าง		รวม
																	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	3	-	-	3	-	-	6	8	22

โครงสร้างกองคลัง



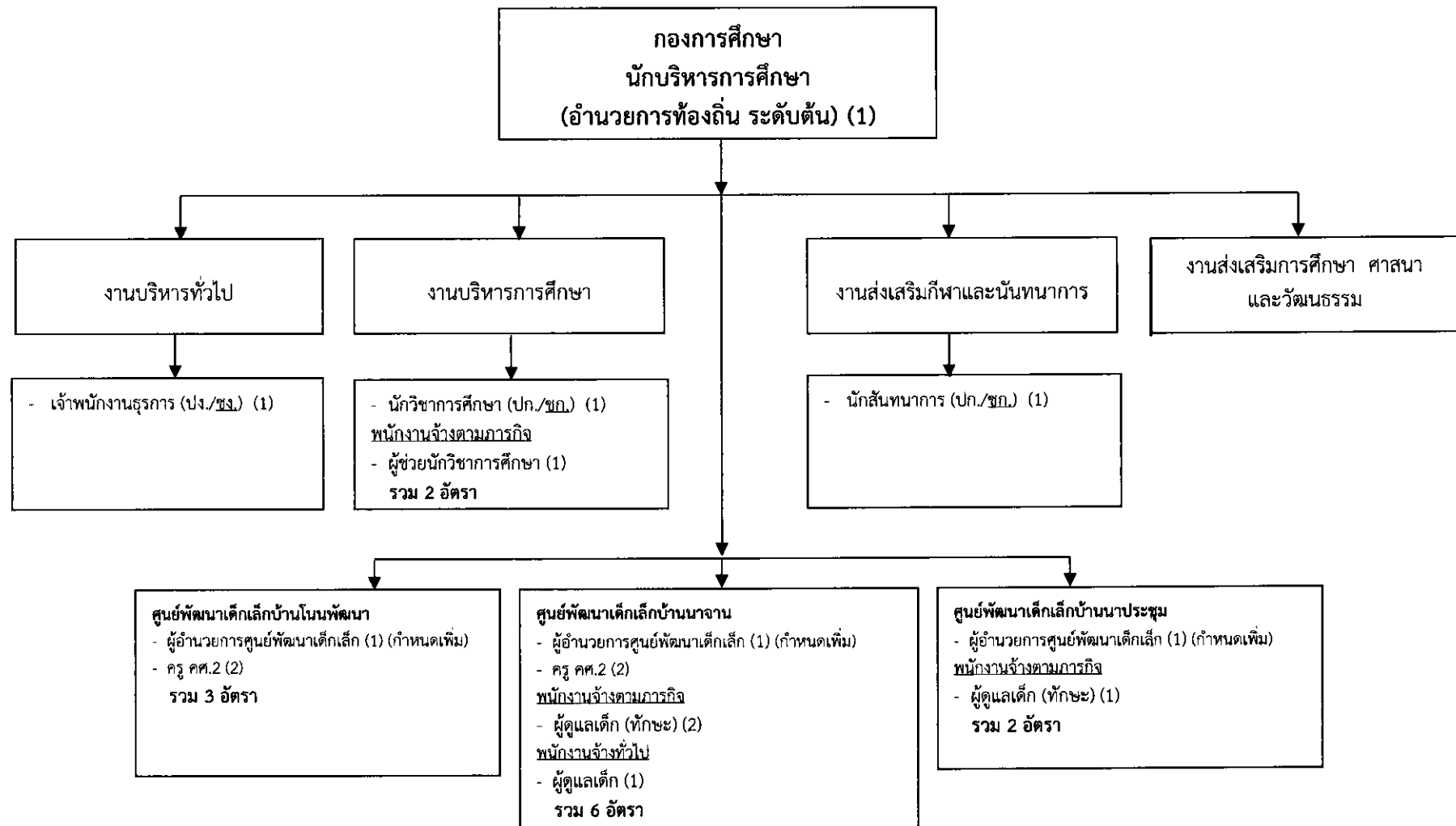
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	บริหาร สถาน ศึกษา	วิชาการ (ช.ช.)	วิชาการ (ช.พ.)	วิชาการ (ช.ก.)	วิชาการ (ป.ก.)	ทั่วไป (อ.ส.)	ทั่วไป (ช.ง.)	ทั่วไป (ป.ง.)	ครู (คศ.1)	ครู (คศ.2)	พนักงานจ้าง		รวม
																	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	4	8

โครงสร้างกองช่าง



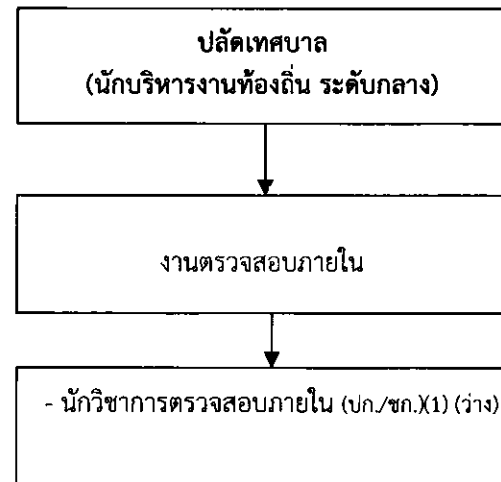
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น กลาง	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	บริหาร สถาน ศึกษา	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปจ.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปจ.)	ครู (คศ.1)	ครู (คศ.2)	พนักงานจ้าง		รวม
																	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	4	8

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	บริหาร สถาน ศึกษา	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ครู (คศ.1)	ครู (คศ.2)	พนักงานจ้าง		รวม
																	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	1	3	-	-	2	-	-	1	-	-	4	1	4	16

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	บริหาร สถาน ศึกษา	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ครู (คศ.1)	ครู (คศ.2)	พนักงานจ้าง		รวม
																	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
1	พนักงานส่วนท้องถิ่น นายยุคเดช ทะคำสอน	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (การปกครอง)	76-2-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	76-2-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	529,560 (44,130*12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	697,560
2	นางสาวเกษราภรณ์ โพธิ์ขาว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง)	76-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	76-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	369,480 (30,790*12)	42,000 (3,500x12)	-	411,480
3	นายสมปอง พิมพ์า	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (การปกครอง)	76-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	76-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	416,160 (34,680*12)	-	-	416,160
4	นายวสันต์ พันธนาถ	บริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)	76-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	76-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	262,560 (21,880*12)	-	-	262,560
5	นางสาวปริญดา วรธนทวี	อนุปริญญาศิลปศาสตร (การจัดการทั่วไป)	76-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	76-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	168,360 (14,030*12)	-	-	168,360
6	-	-	76-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	76-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 355,320
7	นางปัทมภัทร์ มาลัย	วิทยาศาสตร์ (คอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม)	76-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	76-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	293,760 (24,480*12)	-	-	293,760
8	-	-	76-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรร เทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	76-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรร เทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900
9	-	-	76-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	76-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
พนักงานจ้างภารกิจ												
10	นางสาวมุกดา ดวงดี	รัฐศาสตร์ (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	284,640 (23,720*12)	-	-	284,640
11	นางสาวรัตนพร คุณพงษ์	วิทยาศาสตร์ (คอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	266,640 (22,220*12)	-	-	266,640
12	นางสาวลักขณา สร้อยโคกสูง	นิติศาสตร์ (นิติศาสตร์)	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	259,200 (21,600*12)	-	-	259,200
13	น.ส.สุนิสา ทะนาคำ	วิทยาศาสตร์ (ชีววิทยา)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000
14	นายปวิวัติ โกสม	ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ (ปวช.)	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	162,720 (13,560*12)	-	-	162,720
15	นางสาวยุภาดา จุมนีย์	บริหารศาสตร์ (การจัดการอุตสาหกรรมบริการ)	-	ผช.นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	253,920 (21,160*12)	-	-	253,920
16	นางศิริพัฒน์ สร้อยสิงห์	ม.6	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	153,000 (12,750*12)	-	-	153,000
17	นางสาวอรอนงค์ ประเสริฐ	วิทยาศาสตร์ (สิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	180,000 (15,000*12)	-	-	180,000
พนักงานจ้างทั่วไป												
18	นายศรัชัย ทองแจ่ม	ม.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
19	นายปรีชา โกสม	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
20	นายธนวันต์ พงษ์บัว	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
21	นายศักดิ์สิทธิ์ บรรเท็ง	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
22	นายถาวร โพธิ์ขาว	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
23	นายวิศาล ปิงเวก	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
24	พนักงานส่วนท้องถิ่น นางพรหมภา วงศ์สุวรรณ	ศิลปศาสตร์ (บริหารธุรกิจการบัญชี)	76-2-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	76-2-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	416,160 (34,680*12)	42,000 (3,500*12)	-	458,160
25	นางสาวณิชาภา สอดศรี	บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	76-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	76-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	318,000 (26,500*12)	-	-	318,000
26	-	-	76-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	76-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900
27	นางฉันทนา ศรีหัน	บริหารธุรกิจ (การตลาด)	76-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	76-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	241,440 (20,120*12)	-	-	241,440
28	พนักงานจ้างภารกิจ นางสาววรกัญญา ทะนานคำ	บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผช.นักวิชาการพัสดุ	-	-	ผช.นักวิชาการพัสดุ	-	180,000 (15,000*12)	-	-	180,000
29	นางสาวณัฐนิชา ศรีภักดี	บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	-	219,000 (18,250*12)	-	-	219,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
30	นางสาวทศวรรณ พันธนาค	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000
31	นายวิระศักดิ์ บุญลอย	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	197,760 (16,480*12)	-	-	197,760

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
32	พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	76-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	76-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม 435,600
33	-	-	-	-	-	76-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
34	สิบเอกทองพันธ์ ทนแสง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	76-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	76-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	324,360 (27,030*12)	-	-	324,360
35	-	-	76-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	76-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900
36	นางสาวสุริตา แม่นมั่น	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	158,280 (13,190*12)	-	-	158,280
37	นายณัฐพันธ์ ปุยีน	วิทยาศาสตร์ (เทคนิคการโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000
38	นายพิษณุพงษ์ กุลบุตร	ปวส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000
39	นายสุรศักดิ์ ยุภา	วิทยาศาสตร์ (เทคโนโลยีไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
40	พนักงานส่วนท้องถิ่น นายชิงชัย ราชวิรัช	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	76-2-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	76-2-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	429,240 (35,770*12)	42,000 (3,500*12)	-	471,240
41	นางสาววัชรพรรณ ชันทอง	ครุศาสตร์ (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	76-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	76-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	389,400 (32,450*12)	-	-	389,400
42	นางสาวจิรดา หวังดี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	76-2-08-3206-001	นักสันทนการ	ปก./ชก.	76-2-08-3206-001	นักสันทนการ	ปก./ชก.	402,720 (33,560*12)	-	-	402,720
43	สิบเอกธนากร ดวงบุปผา	บริหารธุรกิจ (การจัดการการกีฬา)	76-2-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	76-2-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	198,840 (16,570*12)	-	-	198,840
44	พนักงานจ้างภารกิจ นางสาวสุภาพร ชันทอง	ครุศาสตร์ (นวัตกรรมและคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	212,760 (17,730*12)	-	-	212,760
45	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางจาน	-	-	-	-	76-2-08-66-99999	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สด.
46	ครู นางสุดารัตน์ พลโสภา	ครุศาสตร์ (การศึกษาปฐมวัย)	76-2-08-66-00667	ครู	-	76-2-08-66-00667	ครู	-	365,520 (30,460*12)	-	-	365,520
47	นางเมตตา ประเสริฐ	ครุศาสตร์ (การศึกษาปฐมวัย)	76-2-08-66-00669	ครู	-	76-2-08-66-00669	ครู	-	365,040 (30,420*12)	-	-	365,040
48	นางพิมพ์ททัย เชื้อสกล	วิทยาศาสตร์ (สุขศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	122,160 (10,180*12)	-	-	122,160

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
49	พนักงานจ้างภารกิจ นางสาวอริษา พันธุ์ทอง	วิทยาศาสตร (สถิติประยุกต์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800 (9,400*12)	-	-	112,800
50	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวอริศรา ประเสริฐ	บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
51	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนพัฒนา -	-	-	-	-	76-2-08-66-99999	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สอ.
52	ครู นางจินตนา วุฒวัฒน์	ครุศาสตร (การศึกษาปฐมวัย)	76-2-08-66-00668	ครู	-	76-2-08-66-00668	ครู	-	365,160 (30,430*12)	-	-	365,160
53	นางอังคณา หวังดี	ครุศาสตร (การศึกษาปฐมวัย)	76-2-08-66-00666	ครู	-	76-2-08-66-00666	ครู	-	304,680 (25,390*12)	-	-	304,680
54	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาประชุม -	-	-	-	-	76-2-08-66-99999	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สอ.
55	พนักงานจ้างภารกิจ นางสาวสุลักษณ์ สร้อยฟ้า	ครุศาสตร (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	183,240 (15,270*12)	-	-	183,240

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
56	พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	76-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท/ชก.	76-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท/ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 355,320

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือลูกจ้าง

เพื่อให้เทศบาลตำบลนาจาน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน คุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการ พัฒนารอบด้านตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึง จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมและถ่าย โอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัด ระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วย กันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วน ท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครู เทศบาล พนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานภาครัฐดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อ วันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลนาจาน ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานจ้างยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ตามอนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ดังนี้

1. มาตรฐานกลางทางคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาจาน พึงปฏิบัติดังนี้

- 1.1 พึงปฏิบัติหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง ใส่สะอาดและพร้อมยอมรับการตรวจสอบ
- 1.2 พึงใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- 1.3 พึงกล้าที่จะปฏิบัติความไม่ถูกต้อง และไม่ยอมเป็นเครื่องมือของการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 1.4 พึงปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- 1.5 พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกต้อง ประหยัดและคุ้มค่า
- 1.6 พึงส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและของทางราชการ
- 1.7 พึงพัฒนาตนเองและประพฤติตนให้เหมาะสมถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณี อันดีงามของสังคมไทยในฐานะพลเมืองดี และเป็นแบบอย่างที่ดี

2. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริการ พึงปฏิบัติดังนี้

- 2.1 พึงปฏิบัติต่อประชาชนหรือมาติดต่อด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เป็นธรรมและเสมอภาค
- 2.2 พึงปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมงานด้านบริการแก่องค์กรและประชาชน ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว เพิ่มความสามารถอย่างมีมนุษยสัมพันธ์
- 2.3 พึงส่งเสริมแนะนำให้เกิดการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- 2.4 พึงมุ่งมั่นส่งเสริมให้ผู้รับบริการรู้จักการพัฒนาตนเองให้มีความเข้มแข็ง คิดเป็น ทำเป็น

3. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มวิชาการ พึงปฏิบัติดังนี้

- 3.1 พึงศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า มีทัศนคติสร้างสรรค์ ทันเหตุการณ์ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ
- 3.2 พึงคิดค้นศึกษา วิเคราะห์ เพื่อสนองผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประชาชน
- 3.3 พึงละเว้นการนำผลงานผู้อื่นมาแสดงเป็นผลงานตนเอง
- 3.4 พึงเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอย่างถูกต้องครบถ้วนและเสมอภาค
- 3.5 พึงรับฟังและเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น และรับผิดชอบในผลงานทางวิชาการ

4. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บังคับบัญชา พึงปฏิบัติดังนี้

- 4.1 พึงปกครองบังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรมในมาตรฐานเดียวกัน
- 4.2 พึงส่งเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ทันสมัย
- 4.3 พึงให้เกียรติ และขวัญกำลังใจแก่ผู้กระทำความดีงาม
- 4.4 พึงสร้างบรรยากาศให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการทำงาน
- 4.5 พึงสร้างและรักษากฎเกณฑ์ตามหลักนิติธรรม
- 4.6 พึงเมตตา กรุณา และมุทิตาจิตต่อผู้ร่วมงาน
- 4.7 พึงบริหารราชการด้วยความใสสะอาดและพร้อมให้ตรวจสอบ

เทศบาลตำบลนาจาน ขอประกาศใช้มาตรฐานทั้ง 4 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น“มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล นาจาน” และข้อกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

1. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่
 - 1.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง
 - 1.2 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
 - 1.3 จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 1.4 จรรยาบรรณต่อประชาชน
2. ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ได้แก่ ความถูกต้องตรวจสอบได้ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วมและความคุ้มค่า
3. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนาจาน พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ
4. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนาจาน จะปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
5. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนาจาน จะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้เป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลนาจาน

ที่ 665 / 2566

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 และมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ประกอบกับ หมวด 2 ข้อ 16 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 และหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต.ด่วนมาก ที่ มท.0809.2/ว36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566

ด้วยเทศบาลตำบลนาจาน มีความประสงค์ที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567-2569 แทนฉบับเดิมที่จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ 30 กันยายน 2566 เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลนาจาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี(ก.ท.จ.อุบลราชธานี)กำหนด เทศบาลตำบลนาจาน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----------------------------|----------------------------|---------------------|
| 1. นายสุรัตน์ ทะนาคำ | นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน | ประธานกรรมการ |
| 2. นายยุคเดช ทะคำสอน | ปลัดเทศบาลตำบลนาจาน | กรรมการ |
| 3. นายชิงชัย ราชวิรัช | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| 4. นางสาวพรผกา ชันคุณ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 5. นางสาวเกษราภรณ์ โพธิ์ขาว | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| 6. นายวสันต์ พันธนาค | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาจาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 18 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566

(นายสุรัตน์ ทะนาคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....เทศบาลตำบลนาจาน.....โทร. ๐ ๔๕๒๑ ๐๘๒๑

ที่ อบ. ๘๒๐๑๑/ ๑๑๘๓.....วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง.....ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตาม คำสั่งเทศบาลตำบลนาจาน ที่ ๖๖๕ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาจาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.อุบลราชธานี) กำหนด เทศบาลตำบลนาจาน จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาจาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

ลงชื่อประธานกรรมการ

(นายสุรัตน์ ทะนันคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน

- รับทราบ

ลงชื่อ.....กรรมการ

(นายยุคเดช ทะคำสอน)

ปลัดเทศบาลตำบลนาจาน

ลงชื่อ.....กรรมการ

(นายชิงชัย ราชวังษ์)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ลงชื่อ.....กรรมการ

(นางสาวพรพกา ชันคุณ)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวเกษราภรณ์ โพธิ์ขาว)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ลงชื่อ.....ผู้ช่วยเลขานุการ

(นายวสันต์ พันธนา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รายชื่อผู้เข้าประชุม

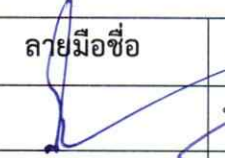
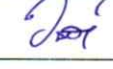
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ครั้งที่ 1/2566

วันที่ 18 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.30 น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาจาน

รายชื่อผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสุรัตน์ ทะนาคำ	นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน		ประธานกรรมการ
2	นายยุคเดช ทะคำสอน	ปลัดเทศบาลตำบลนาจาน		กรรมการ
3	นายชิงชัย ราชวิรัช	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
4	นางสาวพรพกา ชันคุณ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
5	นางสาวเกษราภรณ์ โพธิ์ขาว	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและเลขานุการ
6	นายवलันต์ พันธนาค	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ครั้งที่ 1/2566

วันที่ 18 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาจาน

ผู้มาประชุม

1. นายสุรัตน์ ทยานาคำ	นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน	ประธานกรรมการ
2. นายยุคเดช ทะคำสอน	ปลัดเทศบาลตำบลนาจาน	กรรมการ
3. นายชิงชัย ราชวิงษ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
4. นางสาวพรพกา ชันคุณ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
5. นางสาวเกษราภรณ์ โพธิ์ขาว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
6. นายวสันต์ พันธนาค	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา 09.30 น.

เมื่อถึงกำหนดเวลานัดประชุมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสุรัตน์ ทยานาคำ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567-2569 กล่าวเปิด การประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ 1 : เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลนาจาน ที่ 665/2566 ลงวันที่ 18 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อจัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ บทบาท หน้าที่ ของเทศบาลตำบล นาจาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น โดยกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการ จัดตั้งเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ของส่วนราชการต่างๆ แล้วรายงานนายกเทศมนตรีตำบลนาจาน เพื่อขอความเห็นชอบ ต่อ ก.ท.จังหวัดอุบลราชธานี

ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 : เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก)

ระเบียบวาระที่ 3 : เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาจาน ที่ 665/2566 ลงวันที่ 18 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ, ก.ท. และก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36

ลงวันที่ 30 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง บังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ แผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ต่อไปผมขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอนเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และข้อกำหนดตำแหน่งในครั้งนี้ ครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ, ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลเป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย
 - นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน
 - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

2. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

3. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ทั้งหมดเปรียบเทียบกับบุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 1 ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น 82,800 นาทีต่อปีเทียบเวลทั้งหมดที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมเอกสารปริมาณงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งเพื่อใช้ในการพิจารณาการกำหนดกำลังคนในแต่ละอัตรา เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ เทศบาลตำบลนาจานได้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีกลุ่ม ขนาดเดียวกันว่ามีกรอบอัตรากำลังใกล้เคียงกันหรือไม่ ได้แก่ ทต.นาเรือง ทต.นาสว่าง และทต.ตาลชุม โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1.) ทต.นาเรือง จำนวนส่วนราชการ 5 ส่วนราชการ อัตรากำลังคน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 29 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานจ้าง จำนวน 26 คน งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เท่ากับ 44,245,600 บาท จำนวนหมู่บ้าน 9 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 6,783 คน
- 2.) ทต.นาสว่าง จำนวนส่วนราชการ 6 ส่วนราชการ อัตรากำลังคน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 28 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน พนักงานจ้าง จำนวน 23 คน

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เท่ากับ 37,700,000 บาท จำนวนหมู่บ้าน 5 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 3,127 คน

3.) ทต.ตาลชุม จำนวนส่วนราชการ 6 ส่วนราชการ อัตรากำลังคน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 20 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน พนักงานจ้าง จำนวน 37 คน งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เท่ากับ 43,000,000 บาท จำนวนหมู่บ้าน 4 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 3,197 คน

ทั้งนี้เทศบาลตำบลนาจาน ได้กำหนด ส่วนราชการ 6 ส่วนราชการ อัตรากำลังคน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 29 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน พนักงานจ้าง จำนวน 27 คน ถือว่ามีความใกล้เคียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีกลุ่ม ขนาด เดียวกัน

4. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

5. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาลักษณะงาน ภารกิจและประสงค์จะกำหนด จำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการกลางหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2563 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกลางหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกเป็นอย่าง อื่น พ.ศ.2563 ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในครั้งนี้ได้ การกำหนดตำแหน่ง ในกองช่าง ตอนนี้ มีตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) และประเภททั่วไป 2 ตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. และนายช่างโยธา ปง./ชง. ซึ่งยังไม่ครบตาม โครงสร้างหลักตามประกาศคือ ภายในกอง มีข้าราชการ อย่างน้อย 3 อัตรา และมี ประเภทวิชาการอย่างน้อย 1 อัตรา จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ได้แก่ วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา หรือมีท่านใดมีความคิดเห็นว่าสมควรกำหนด เพิ่มตำแหน่งอื่น ไหมครับ

นายชิงชัย ราชวิรัช ผมในฐานะผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง เห็นด้วยนะครับ ที่จะกำหนดเพิ่ม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. ด้วยเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่สามารถรองรับภาระ งานของกองการศึกษาได้ ทั้งการมีใบอนุญาตวิศวกรรม ในแต่ละระดับ ที่จะสามารถ รับรองแบบได้ การควบคุมงานก่อสร้างขนาดใหญ่ได้ ครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ ตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ข้อ 4.5 กำหนดให้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก จำนวน 1 อัตรา และจะสามารถดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น ตอนนี้ เทศบาลตำบลนาจาน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนน พัฒนา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาประชุม จึงขอกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 อัตรา ครับ

6. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

ดำเนินการตามหนังสือ ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง) และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

งานการเจ้าหน้าที่ ได้คำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้แก่ ปี 2567 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร 14,012,175 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.59 ปี 2568 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร 14,477,580 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.08 ปี 2569 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร 14,950,575 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.57 ซึ่งไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

8. อัตรารายจ่ายประจำปี

9. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

เทศบาลฯ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 เป็นเงิน 42,250,000 บาท
เทศบาลฯ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 เป็นเงิน 44,362,500 บาท
โดยคิดเพิ่มร้อยละ 5 ของเทศบาลฯ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566
เทศบาลฯ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 เป็นเงิน 46,580,625 บาท
โดยคิดเพิ่มร้อยละ 5 ของเทศบาลฯ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567
เทศบาลฯ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 เป็นเงิน 48,909,656 บาท
โดยคิดเพิ่มร้อยละ 5 ของเทศบาลฯ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568

10. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

11. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

12. การกำหนดหรือปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

13. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

14. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ 40

15. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ซึ่งได้แจกให้ทุกท่านแล้วเพื่อพิจารณาเห็นชอบครับ

ประธานฯ

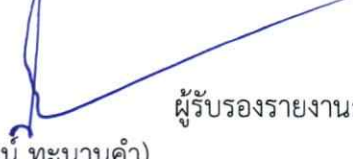
ตามที่กรรมการทุกท่านได้รับทราบเหตุผล ความจำเป็นและแนวทางและวิธีการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 เพื่อกำหนดตำแหน่ง และพิจารณาตามเอกสารที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการได้แจกให้ทุกท่านแล้ว มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือมีข้อสงสัยหรือต้องการเพิ่มเติมอะไรหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอเชิญคณะกรรมการเสนอเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ดังที่กล่าวข้างต้น

- ปลัดเทศบาล** เมื่อพิจารณาจาก ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ข้อ 9 หลังจากมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มแล้ว จะอยู่ที่ร้อยละ 31.59 ซึ่งถือว่าไม่สูงมาก และไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงขอปตามร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ครับ
- ผู้อำนวยการกองคลัง** ตามที่งานการเจ้าหน้าที่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 อัตรา และวิศวกรโยธา ปก./ชก. ซึ่งเป็นตามหนังสือสั่งการและประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกลางหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดจึงเห็นชอบตามที่เสนอค่ะ
- ประธานฯ** เชิญกรรมการท่านอื่นครับ
- ประธาน** ถ้าไม่มีการเสนอเรื่องอื่นเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ตามร่างที่งานการเจ้าหน้าที่เสนอ ถ้าเห็นชอบให้ยกมือขึ้นพร้อมกันครับ และผมของดออกเสียงครับ
- มติที่ประชุม** เห็นชอบ ด้วยมติเอกฉันท์ 4 เสียง งดออกเสียง 1 เสียง
- ประธาน** มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาขออนุมัติการขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.)จังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
- ระเบียบวาระที่ 4 : เรื่องอื่นๆ**
- ประธาน** มีกรรมการท่านใดเสนอเรื่องอื่นเพิ่มเติมอีกหรือไม่
- ที่ประชุม** - ไม่มี
- ประธาน** ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม ครับ
- เลิกประชุม** เวลา 11.40 น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวเกษราภรณ์ โพธิ์ขาว)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายยุคเดช ทะคำสอน)
ปลัดเทศบาล/กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสุรัตน์ ทะนาคำ)
นายกเทศมนตรี/ประธานกรรมการ

ตารางสรุปค่าใช้จ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

เทศบาลตำบลนาจาน อำเภอนาเยี่ย จังหวัดอุบลราชธานี

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 (รายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปไม่รวมเงินกู้หรือเงินอื่นใด)

ยอดรวม 43,000,000 บาท รายละเอียดดังนี้

ลำดับ ที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
1	<u>เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน</u> (1) เงินเดือน (ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น) (2) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) (3) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น - เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงาน - เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ - เงินวิทยฐานะ - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)	ยอดรวม 6,808,940 6,472,940.00 252,000.00 84,000.00 - - -	
2	<u>ค่าจ้าง</u> (1) เงินค่าจ้างประจำ - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (2) เงินค่าจ้างชั่วคราว - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	ยอดรวม 4,215,900 - - 4,064,400.00 151,500.00	
3	<u>ประโยชน์ตอบแทนอื่น</u> (1) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ (2) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร (3) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึง เงินทุนสนับสนุนการศึกษา แก่นุครข้าราชการและลูกจ้างประจำ ของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร (4) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (5) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	ยอดรวม 2,144,385 - 34,000 - -	

ลำดับ ที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
	(6) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	
	(7) เงินค่าเช่าบ้าน	506,400	
	(8) เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งได้รับ อันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-	
	(9) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งถึงแก่ ความตายในระหว่างรับราชการไปราชการ	-	
	(10) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
	(11) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือ รายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของ กรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	
	(12) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	220,000	
	(13) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	-	
	(14) เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	-	
	(15) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	629,985	
	(16) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กทม.	-	
	17) เงินบำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และ ประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการ ป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	
	(18) ค่าใช้จ่ายตามข้อ 7 วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการ บริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ.2544		
	1) ค่าตอบแทนเงินประ โยชน์ตอบแทนอื่น	30,000	
	2) เงินค่าทำศพ	10,000	
	3) ค่าตอบแทนการตรวจผลงานคณะกรรมการประเมินผลงาน พนักงานเทศบาล	-	

ลำดับ ที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
	4) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	50,000	
	5) ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข	144,000	
	6) ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	510,000.00	
	7) ค่าเบี้ยประชุม	10,000	
รวมทั้งหมด ข้อ 1 + 2 + 3 = ...13,169,225..... บาท คิดเป็น.....30.63%.....			

คำนวณจากประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติแต่เดือน ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

หมายเหตุ สูตรการคำนวณ = ประมาณการรายจ่ายด้านบุคคลตามมาตรา 35 X 100

รายจ่ายตามเทศบัญญัติประจำปีงบประมาณ 2566

= 13,169,225 X 100

43,000,000.00

= 30.63%

ลงชื่อ

(นางสาวณิชาภา สอดศรี)

นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

ผู้รายงาน

ตรวจสอบถูกต้อง

(นายสุรัตน์ ทะนันคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นายยุทธเดช ทะคำสอน)

ปลัดเทศบาลตำบลนาจาน

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นางสาวพรพกา ชันคุณ)

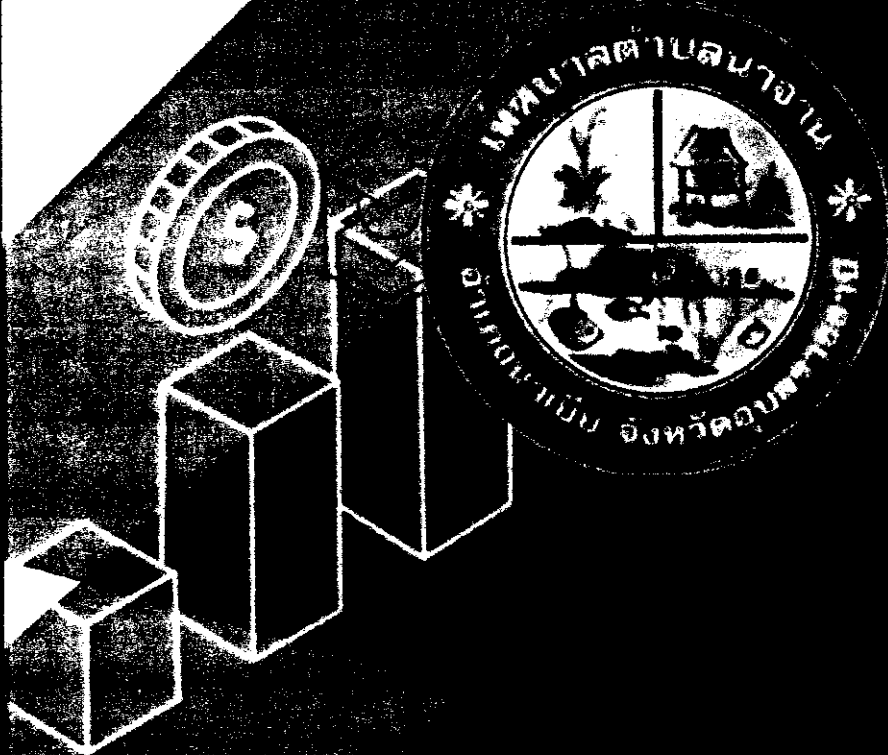
ผู้อำนวยการกองคลัง

หมายเหตุ - มาตรา 35 ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

หน้า ๕๗๕

เกษตรบัญญัติ

ฉบับประมวลราชกิจ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.



เทศบาลตำบลนาจาน อำเภอนาเยีย
จังหวัดอุบลราชธานี

เทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
เทศบาลตำบลนาจาน
อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 14 พ.ศ.2562 มาตรา 62 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลนาจาน และโดยเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

- ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป
- ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 42,250,000 บาท
- ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 42,250,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	12,348,620
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	1,176,960
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	8,827,910
แผนงานสาธารณสุข	719,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	805,480
แผนงานเคหะและชุมชน	1,699,800
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	80,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	405,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	4,765,440
แผนงานการเกษตร	25,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	11,396,790
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	42,250,000

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกเทศมนตรีตำบลนาจานปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกเทศมนตรีตำบลนาจานมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

ประกาศ ณ วันที่ 30 ก.ย. 2565

(นายสุรัตน์ ทะนานคำ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน

เห็นชอบ

(ลงนาม)

(นายศิลปชัย ประเสริฐศรี)

นายอำเภอณาเยี่ย ปฏิบัติราชการแทน

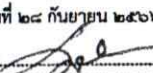
ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

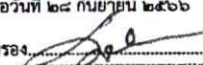
๕.๑๘ บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี

ในการประชุม ก.ท.จ.อุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	อัตรากำลังเดิม					อัตรากำลังใหม่					ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ของปี ๒๕๖๗	มติ ก.ท.จ.อุบลฯ
			พนักงาน เทศบาล	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	รวม	พนักงาน เทศบาล	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	รวม		
				ภารกิจ	ทั่วไป				ภารกิจ	ทั่วไป				
๑	อ.ตระการพิชผล	ทต.ตระการพิชผล	๓๕	๒๒	๑๘	๑	๗๖	๕๑	๒๒	๑๘	๑	๙๒	๒๒.๘๔	เห็นชอบ
๒	อ.เขื่องใน	ทต.เขื่องใน	๓๘	๓๑	๒๐	๓	๙๒	๓๙	๓๑	๒๐	๓	๙๓	๓๒.๖๓	เห็นชอบ
๓		ทต.บ้านกอก	๒๒	๑๐	๒	๐	๓๔	๒๔	๑๐	๒	๐	๓๖	๓๑.๒๘	เห็นชอบ
๔		ทต.ห้วยเรือ	๒๓	๑๐	๑๐	๐	๔๓	๒๖	๑๐	๑๐	๐	๔๖	๒๙.๑๒	เห็นชอบ
๕	อ.เดชอุดม	ทต.นาสว่าง	๒๘	๑๕	๘	๐	๕๑	๒๙	๑๕	๘	๐	๕๒	๓๕.๐๘	เห็นชอบ
๖		ทต.บัวงาม	๔๓	๒๕	๓๒	๓	๑๐๓	๔๕	๒๕	๓๒	๓	๑๐๕	๓๖.๗๗	เห็นชอบ
๗		ทต.โพนงาม	๓๓	๒๑	๑๓	๐	๖๗	๓๙	๒๑	๑๓	๐	๗๓	๓๐.๙๓	เห็นชอบ
๘		ทต.กุดปะชาย	๔๗	๓๒	๒๓	๑	๑๐๓	๕๙	๓๒	๒๓	๑	๑๑๕	๒๔.๖๕	เห็นชอบ
๙	อ.วารินชำราบ	ทต.แสนสุข	๖๙	๒๕	๗๕	๐	๑๖๙	๗๐	๒๕	๗๕	๐	๑๗๐	๒๑.๗๖	เห็นชอบ
๑๐		ทต.คำขวาง	๒๔	๑๐	๒๘	๐	๖๒	๒๕	๑๐	๒๘	๐	๖๓	๓๒.๒๓	เห็นชอบ
๑๑		ทต.คำน้ำแซบ	๓๕	๑๖	๑๔	๑	๖๖	๓๖	๑๖	๑๔	๑	๖๗	๒๘.๓๘	เห็นชอบ
๑๒		ทต.บึงใหม่	๒๕	๑๕	๒๐	๑	๖๑	๒๗	๑๕	๒๐	๑	๖๓	๓๑.๙๙	เห็นชอบ
๑๓		ทต.ห้วยชะbung	๒๖	๕	๑๐	๑	๔๒	๒๖	๕	๑๐	๑	๔๒	๓๒.๐๒	เห็นชอบ
๑๔		ทต.เมืองศรีโค	๔๔	๒๑	๖	๑	๗๒	๔๗	๑๗	๑๐	๐	๗๔	๓๓.๒๙	เห็นชอบ
๑๕		ทต.ธาตุ	๒๗	๑๗	๑๐	๐	๕๔	๒๘	๑๗	๑๐	๐	๕๕	๓๒.๙๓	เห็นชอบ
๑๖	อ.ม่วงสามสิบ	ทต.ม่วงสามสิบ	๔๒	๒	๐	๑	๔๕	๔๓	๒	๐	๑	๔๖	๓๔.๓๙	เห็นชอบ
๑๗	อ.พิบูลมังสาหาร	ทต.โพธิ์ไทร	๓๕	๒๐	๒๕	๒	๘๒	๔๖	๒๐	๒๕	๒	๙๓	๒๙.๕๓	เห็นชอบ
๑๘		ทต.โพธิ์ศรี	๓๐	๓๓	๒๗	๑	๙๑	๓๖	๓๓	๒๗	๑	๙๗	๒๘.๙๘	เห็นชอบ
๑๙		ทต.อ่างศิลา	๓๐	๑๖	๑๐	๒	๕๘	๓๑	๑๖	๑๐	๒	๕๙	๓๖.๑๐	เห็นชอบ
๒๐	อ.ศรีเมืองใหม่	ทต.ศรีเมืองใหม่	๒๘	๔๑	๓๓	๑	๑๐๓	๓๑	๔๑	๓๓	๑	๑๐๖	๓๔.๙๖	เห็นชอบ
๒๑	อ.เมือง	ทต.ปทุม	๓๓	๒๓	๓๑	๐	๘๗	๓๔	๒๓	๓๑	๐	๘๘	๓๑.๕๐	เห็นชอบ
๒๒		ทต.ขามใหญ่	๑๔๔	๑๑๖	๗๕	๓	๓๓๘	๑๕๑	๑๑๖	๗๕	๓	๓๔๕	๓๐.๑๓	เห็นชอบ

เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อุบลราชธานี
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้รับรอง

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	อัตรากำลังเดิม					อัตรากำลังใหม่					ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ของปี ๒๕๖๗	มติ ก.ท.จ.อุบลฯ	
			พนักงาน เทศบาล	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	รวม	พนักงาน เทศบาล	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	รวม			
				ภารกิจ	ทั่วไป				ภารกิจ	ทั่วไป					
๒๓	อ.เขมราฐ	ทต.เขมราฐ	๔๔	๑๘	๓๗	๒	๑๐๑	๔๕	๑๘	๓๗	๒	๑๐๒	๓๔.๖๔	เห็นชอบ	
๒๔		ทต.ขามป้อม	๔๒	๓๔	๕	๐	๘๑	๔๙	๓๔	๕	๐	๘๘	๒๖.๕๓	เห็นชอบ	
๒๕		ทต.เทพวงศา	๖๙	๕๓	๙	๐	๑๓๑	๗๔	๕๓	๙	๐	๑๓๖	๓๑.๖๕	เห็นชอบ	
๒๖		ทต.หนองผือ	๔๔	๓๕	๓	๐	๘๒	๕๑	๓๕	๓	๐	๘๙	๒๖.๕๕	เห็นชอบ	
๒๗		ทต.หัวนา	๖๐	๒๒	๘	๑	๙๑	๖๘	๒๒	๘	๑	๙๙	๒๕.๙๘	เห็นชอบ	
๒๘		ทต.หนองนกทา	๒๘	๒๑	๕	๐	๕๔	๓๔	๒๑	๕	๐	๖๐	เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ผู้รับรอง: 	๒๗.๘๙	เห็นชอบ
๒๙	อ.บุณฑริก	ทต.บุณฑริก	๓๖	๒๐	๒๒	๑	๗๙	๓๗	๒๐	๒๒	๑	๘๐		๓๔.๑๔	เห็นชอบ
๓๐		ทต.คอนแลน	๓๖	๕๒	๒๒	๑	๑๑๑	๔๓	๕๒	๒๒	๑	๑๑๘		๒๘.๙๙	เห็นชอบ
๓๑		ทต.นาโพธิ์	๓๘	๕๓	๑๒	๐	๑๐๓	๔๗	๕๓	๑๒	๐	๑๑๒		๓๒.๓๔	เห็นชอบ
๓๒	อ.โขงเจียม	ทต.บ้านด่านโขงเจียม	๒๗	๒๔	๐	๓	๕๔	๓๔	๑๑	๐	๓	๔๘	๓๕.๗๕	เห็นชอบ	
๓๓	อ.นาจะหลวย	ทต.นาจะหลวย	๓๖	๒๖	๒๖	๒	๙๐	๔๖	๒๖	๒๖	๒	๑๐๐	๓๖.๖๓	เห็นชอบ	
๓๔		ทต.ภูจองนายอย	๔๓	๓๙	๔	๐	๘๖	๕๑	๓๙	๔	๐	๙๔	๒๓.๖๙	เห็นชอบ	
๓๕	อ.โพธิ์ไทร	ทต.โพธิ์ไทร	๓๕	๑๐	๑๔	๒	๖๑	๓๖	๑๐	๑๔	๒	๖๒	๒๘.๘๒	เห็นชอบ	
๓๖	อ.ตาลชุม	ทต.ตาลชุม	๒๐	๒๒	๑๕	๐	๕๗	๒๕	๒๒	๑๕	๐	๖๒	๓๖.๕๔	เห็นชอบ	
๓๗	อ.สิรินธร	ทต.ช่องเม็ก	๒๘	๒๖	๑	๓	๕๘	๒๘	๒๖	๑	๓	๕๘	๓๓.๘๐	เห็นชอบ	
๓๘		ทต.นิคมสร้างตนเองฯ	๓๒	๒๕	๑๒	๐	๖๙	๓๕	๒๕	๑๒	๐	๗๒	๒๙.๗๐	เห็นชอบ	
๓๙	อ.น้ำยืน	ทต.น้ำยืน	๓๔	๓๒	๒๖	๙	๑๐๑	๔๙	๓๒	๒๖	๙	๑๑๖	๓๔.๖๗	เห็นชอบ	
๔๐		ทต.โขง	๓๐	๑๔	๓	๐	๔๗	๓๗	๑๔	๓	๐	๕๔	๒๗.๕๓	เห็นชอบ	
๔๑		ทต.สีวิเชียร	๓๖	๑๒	๑๑	๐	๕๙	๔๒	๑๒	๑๑	๐	๖๕	๒๗.๗๒	เห็นชอบ	
๔๒	อ.สำโรง	ทต.สำโรง	๒๖	๒๖	๑๒	๐	๖๔	๓๑	๒๖	๑๒	๐	๖๙	๓๒.๓๗	เห็นชอบ	
๔๓	อ.น้ำขุ่น	ทต.ตาเกา	๓๘	๓๕	๖	๐	๗๙	๔๕	๓๕	๖	๐	๘๖	๒๘.๖๓	เห็นชอบ	
๔๔		ทต.ขี้เหล็ก	๓๙	๒๑	๑๕	๐	๗๕	๔๖	๒๑	๑๕	๐	๘๒	๒๙.๓๑	เห็นชอบ	
๔๕	อ.นาเยีย	ทต.นาเรือง	๒๙	๒๑	๙	๒	๖๑	๓๖	๒๑	๙	๒	๖๘	๒๙.๕๑	เห็นชอบ	
๔๖		ทต.นาจาน	๒๕	๒๐	๗	๐	๕๒	๒๙	๒๐	๗	๐	๕๖	๓๑.๕๙	เห็นชอบ	
๔๗		ทต.นาเยีย	๔๕	๒๙	๓๕	๑	๑๑๐	๔๖	๒๙	๓๕	๑	๑๑๑	๒๘.๗๖	เห็นชอบ	

เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อุบลราชธานี
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้รับรอง: 

103