

# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

(ปรับปรุงฉบับที่ 6)



เทศบาลตำบลนาจาน  
อำเภอ นาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี

## คำนำ

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร โดยการคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนาจวน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เรียบร้อยแล้ว แต่ด้วยเทศบาลตำบลนาจวน ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) ปรับปรุงฉบับที่ 5 และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี(ก.ท.จ.) ในคราวการประชุมครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2565 มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) ปรับปรุงฉบับที่ 6 ของเทศบาลตำบลนาจวน เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับการแบ่งส่วนราชการใหม่ ของเทศบาลตำบลนาจวน โดยมีการจัดระบบโครงสร้าง และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล ฉบับที่ 1 พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ และใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารบุคคล และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตามอำนาจหน้าที่ รวมถึงใช้เป็นแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เทศบาลตำบลนาจวนมีการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลนาจวน

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	3
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	4
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	17
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	31
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	33
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	39
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	44
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	47
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	53
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	59
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	60

### ภาคผนวก

สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี

สำเนามติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ 9/2565

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566**  
**เทศบาลตำบลนาจาน อำเภอนาเยี่ย จังหวัดอุบลราชธานี**

**1. หลักการและเหตุผล**

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง บังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ แผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในแผนอัตรากำลัง กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เป็นไปอย่างถูกต้องตามแนวทางดำเนินการดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง 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 วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาจวน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

---

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลนาจานมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

เทศบาลตำบลนาจาง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลนาจางเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลนาจาง หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็น กรรมการและเลขานุการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาที่ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาจาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ. 2537 รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาจาง โดยให้สอดคล้องกับแผนต่างๆ ดังนี้

#### แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่งคั่ง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศ มีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

#### 1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(1) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดสู่แนวระนาบมากขึ้น

#### 2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

### 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(3) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

### 4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(1) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(2) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(3) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(4) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูตทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(5) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

### 5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(1) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลาย 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 12

วิสัยทัศน์ “สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

### กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

1. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

2. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

### เป้าหมาย

1. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
2. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
3. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
4. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

### วางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ซึ่งจะเป็นแผนที่มีความสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเร่งสร้างสังคมที่มีคุณภาพ โดยการขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในระยะยาว ครอบคลุมถึงการพัฒนาระบบสุขภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง มั่งคั่งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่ประเทศจะต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่ชัดเจน โดย

ทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง เพื่อผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศที่มุ่งสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ในอนาคต

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มีทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ โดยมี 6 ยุทธศาสตร์ตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและอีก 4 ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังมียุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับ 12 วัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทักษะคนดี และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทักษะคนดี และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

2. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

3. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี การพัฒนา 5 ปี จึงเน้น จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิชากิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาในระยะมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการ

ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติมี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (1) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาทภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (2) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (3) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวกตรงตามความต้องการ (4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (5) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (6) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การพัฒนามุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และการ อำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาทักษะธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการพัฒนาด้านสาธารณสุขการ (น้ำประปา)

8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การพัฒนามุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

9. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ พัฒนามุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของ

จังหวัดเป็นเมืองนำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูง และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

10. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนามุ่งเน้นในเรื่อง การมีเครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุน ที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจใน อนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการ พัฒนาที่สำคัญทั้งในทุกระดับ

### แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

#### วิสัยทัศน์

“ชุมชนเข้มแข็ง เมืองนำอยู่ เป็นประตูการค้าและการท่องเที่ยว การเกษตรมีศักยภาพ”

#### พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองนำอยู่
2. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวให้เพิ่มขึ้น
3. พัฒนาศักยภาพการผลิตด้านการเกษตรและแปรรูปสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าเพิ่ม

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ทั้งหมด 6 ประเด็น ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เป้าประสงค์ คือ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว เป้าประสงค์ คือ มูลค่า การค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในจังหวัดเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร เป้าประสงค์ คือ ข้าวหอม มะลิและพืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้รับการเพิ่มศักยภาพ ปัจจัยพื้นฐานทางการเกษตรได้รับการบริหารให้มี ประสิทธิภาพและครอบคลุม เกษตรกร/ชุมชนเกษตรมีความเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ ผลผลิตทางการเกษตรมีการจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าประสงค์ คือ มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง เป้าประสงค์ คือ พื้นที่จังหวัด อุบลราชธานี มีความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย คน หมู่บ้าน ชุมชนมีภูมิคุ้มกันและความพร้อมเผชิญปัญหา และภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมขององค์กรทุกภาคส่วนและประชาชนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป้าประสงค์ คือ ประชาชนมี ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการหน่วยงานภาครัฐ และ จังหวัดอุบลราชธานีมีระบบบริหารงานภาครัฐที่มี ประสิทธิภาพ

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ อำเภอนาเยี่ย

### 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 และประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
3. วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ แหล่งท่องเที่ยวได้รับการส่งเสริมพัฒนาประชาสัมพันธ์ ทุกหมู่บ้านในตำบลนาจานมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์

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

#### ขนบธรรมเนียมประเพณี

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	- การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทาง เศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง -การพัฒนาาระบบขนส่งการลำเลียงผล ผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค
	2. เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ	ทุกหมู่บ้าน	-การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มีความสะดวก
	3. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	หมู่บ้านที่ยังไม่มีระบบประปา	-น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดทำให้เพียงพอ
	4. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
	5.ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง	ทุกหมู่บ้าน	- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน นับวันยิ่งรุนแรงขึ้น 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	งบกลาง	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	งบกลาง	สำนักปลัด	กองช่าง
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	กองช่าง	สำนักปลัด
รวม	6 ยุทธศาสตร์	4 ด้าน	10 แผนงาน		

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

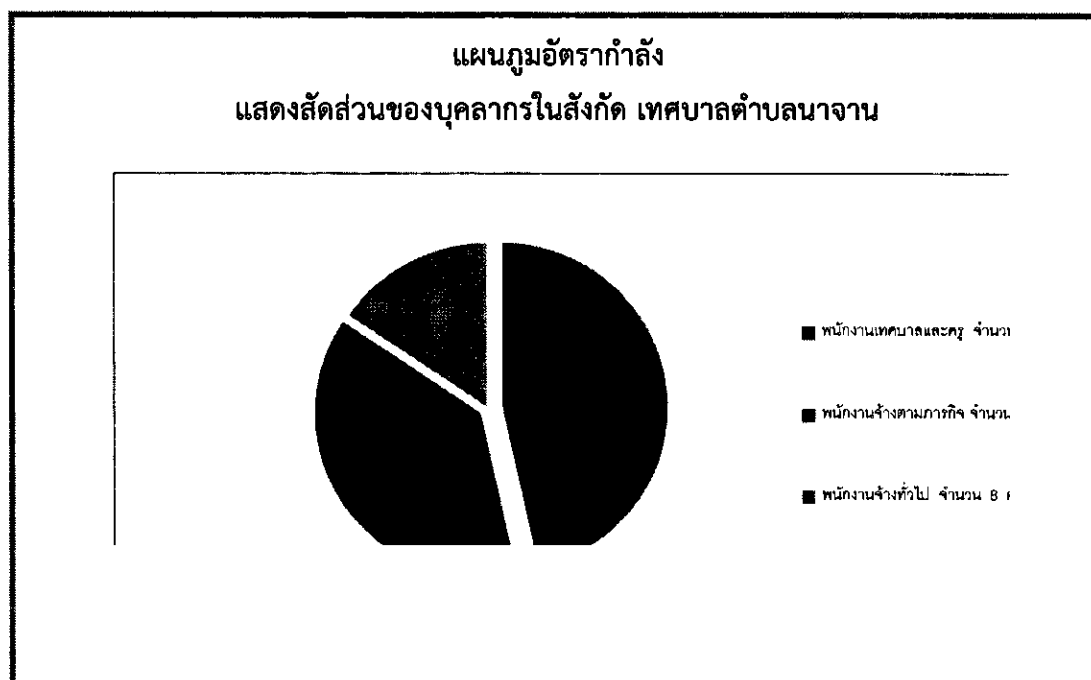
3.3 กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

▶ พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- 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



นักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ไว้ดังนี้

► **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม 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 ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

#### 4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลนาจาน มีความครบถ้วนเทศบาลตำบลนาจาน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลนาจาน วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาจาน ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

##### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

##### 1. ด้านกายภาพ

##### 1.1 ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชน

เทศบาลตำบลนาจาน อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี เดิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลนาเยีย ได้รับการเปลี่ยนแปลงชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลและจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลนาจาน เมื่อวันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2556 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ที่ตั้ง สำนักงานเทศบาลตำบลนาจาน หมู่ที่ 12 ตำบลนาเยีย อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี ห่างจากที่ว่าการอำเภอนาเยีย 5 กิโลเมตร ( ถนนสายนาเยีย - นาจาน ) และห่างจากจังหวัดอุบลราชธานี 43 กิโลเมตร และได้กำหนดเขตเทศบาล ( องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยียเดิม ) ไว้ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย

ทิศใต้ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลนาเรือง อำเภอนาเยีย

และตำบลกุดประพาย อำเภอเดชอุดม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอพิบูลย์มังสาหาร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย

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

- ลำน้ำโดม หมู่ที่ 5 หมู่ที่ 6 หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 12

- หนองแวง หมู่ที่ 2

- หนองห้วยไผ่ หมู่ที่ 6

- หนองภูกระแต หมู่ที่ 6

- สระหลวง หมู่ที่ 2

- หนองเขมร หมู่ที่ 3

- หนองกรุง หมู่ที่ 3
- หนองมันปลา หมู่ที่ 9
- หนองบ้าน หมู่ที่ 10
- หนองหัว หมู่ที่ 11
- หนองห้วยไผ่น้อย หมู่ที่ 6
- หนองยู หมู่ที่ 9
- หนองค้ำกโก หมู่ที่ 11
- หนองค้ำกลาง หมู่ที่ 12

## 2. พื้นที่ของตำบลอยู่นอกเขตชลประทาน

### 1.6 ลักษณะของไม้และป่าไม้

ป่าไม้ในพื้นที่ตำบลนาเยีย เป็นแบบป่าเต็งรัง, ป่าโปร่งแสง และค่อนข้างแห้งแล้งมี ฝนน้อย มีฤดูแล้งนานปลายเดือน

## 2. ด้านการเมือง/การปกครอง

### 2.1 เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลนาจาน แบ่งเขตการปกครอง เป็น 13 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวน	ไร่
หมู่ที่ 1	บ้านนาเยียเหนือ	3,854	ไร่
หมู่ที่ 2	บ้านนาเยีย	5,843.5	ไร่
หมู่ที่ 3	บ้านนาเยีย	5,380.25	ไร่
หมู่ที่ 4	บ้านนาเยีย	4,171	ไร่
หมู่ที่ 5	บ้านนาจาน	5,196	ไร่
หมู่ที่ 6	บ้านโนนแดง	4,169.5	ไร่
หมู่ที่ 7	บ้านนาประชุม	4,269	ไร่
หมู่ที่ 8	บ้านนาเจริญ	4,108.75	ไร่
หมู่ที่ 9	บ้านป่ายู	3,300	ไร่
หมู่ที่ 10	บ้านโนนพัฒนา	3,942	ไร่
หมู่ที่ 11	บ้านใหม่บางาม	3,622	ไร่
หมู่ที่ 12	บ้านโนนสมบูรณ์	3,375	ไร่
หมู่ที่ 13	บ้านสว่างโนนโพธิ์	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	จำนวนหลังคาเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
1	บ้านนาเยียเหนือ	129	106	92	198
2	บ้านนาเยีย	103	91	63	154
3	บ้านนาเยีย	128	109	82	191

4	บ้านนาเยี่ย	148	140	117	257
5	บ้านนาจาน	262	362	339	701
6	บ้านโนนแดง	193	277	274	551
7	บ้านนาประชุม	213	396	344	740
8	บ้านนาเจริญ	165	164	148	312
9	บ้านป่ายู	222	340	305	645
10	บ้านโนนพัฒนา	293	445	448	893
11	บ้านใหม่นางาม	175	239	240	479
12	บ้านโนนสมบูรณ์	117	158	145	303
13	บ้านสว่างโนนโพธิ์	259	272	247	519
	รวม	2,411	3,091	2,856	5,947

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 5,947 คน แยกเป็นชาย 3,091 คน หญิง 2,856 คน จำนวน  
หลังคาเรือน 2,411 หลังคาเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 เดือน กรกฎาคม 2563)

#### 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 (ขยายโอกาส)
5. โรงเรียนบ้านนาประชุม ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา (ป.1 - ป.6)

##### 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 อำเภอรอหรือตำรวจมาสุ่มตรวจ  
บางครั้งก็เจอบางครั้งก็ไม่เจอ ซึ่งเทศบาลตำบลนาจาน ได้ตระหนักถึงพิษภัยของปัญหาเสพติด ทั้งนี้ การ  
แก้ไขปัญหายาเสพติดของเทศบาลตำบลนาจาน สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การ  
รณรงค์ การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอรอหรือตำรวจแล้วแต่  
กรณี ทั้งนี้ เทศบาลตำบลนาจาน ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

#### 4.5 การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลนาจวน ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

1. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
2. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
3. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

#### 5. ระบบบริการพื้นฐาน

##### 5.1 การคมนาคมขนส่ง

เส้นทางคมนาคมที่ใช้ติดต่อในเขตเทศบาลตำบลนาจวน และพื้นที่ใกล้เคียงมีดังนี้

###### 1.1 ทางหลวงชนบท

- ทางหลวงชนบทหมายเลข 5071 สายนาเยีย – โนนกลอย จังหวัดอุบลราชธานี

###### 1.2 สะพาน จำนวน 12 แห่ง

###### 1.3 ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน 21 สาย

###### 1.4 ถนนลาดยาง จำนวน 1 สาย

###### 1.5 ถนนลูกรัง จำนวน 21 สาย

##### 5.2 การไฟฟ้า

ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลนาจวน มีไฟฟ้าใช้ดังนี้

- (1) จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า 1,617 หลังคาเรือน
- (2) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน 495 จุด

##### 5.3 การประปา

การประปาเทศบาลตำบลนาจวน ได้มอบหมายคณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน ดำเนินการในส่วนของกิจการประปา 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 ตำบลของเทศบาลตำบลนาจวน โดยเปิดให้บริการ ณ ที่ทำการเทศบาลตำบลนาจวน ในวัน และเวลาราชการ

#### 6. ระบบเศรษฐกิจ

##### 6.1 การเกษตร

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลนาจวน ประกอบอาชีพหลายอาชีพ เช่น รับราชการ รับจ้างทั่วไป ทำการเกษตร ทำนา ปลูกข้าวโพด ทำไร่อ้อย ค้าขาย ฯลฯ

- |                           |    |             |
|---------------------------|----|-------------|
| - อาชีพเกษตรกร            | 90 | เปอร์เซ็นต์ |
| - อาชีพรับจ้าง            | 9  | เปอร์เซ็นต์ |
| - อาชีพค้าขายและรับราชการ | 1  | เปอร์เซ็นต์ |

## 6.2 การประมง

-

## 6.3 การปศุสัตว์

ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลนาจาง จะเลี้ยงสัตว์ประเภท กระบือ วัว หมู

## 6.4 กลุ่มอาชีพ

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

## 6.5 การท่องเที่ยว

- แก่งใหญ่ ลำโดมใหญ่

## 6.6 อุตสาหกรรม

เป็นการประกอบอุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น โรงงานรับซื้อยางพารา โรงสีข้าวชุมชน

## 6.7 แรงงาน

แรงงานในพื้นที่เทศบาลตำบลนาจาง แบ่งเป็น แรงงานภาคการเกษตร แรงงานภาคเอกชน และแรงงานภาครัฐ 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 บ้านนาจาง
- ภาษาถิ่นที่ใช้ คือ ภาษาไทยอีสาน

### 7.4 สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น คือ กลุ่มจักสาน หมู่ที่ 5 บ้านนาจาง รวมกลุ่มเพื่อผลิตผลิตภัณฑ์ ตะกร้า หมอน กระเป๋า กระติบข้าว เสื่อกก เป็นต้น



## 8. ทรัพยากรธรรมชาติ

### 8.1 แหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่

- ห้วยสะเดาะห์ หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 12
- หนองแก้งตีบ หมู่ที่ 12
- ลำน้ำโดม หมู่ที่ 5 หมู่ที่ 6 หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 12
- หนองแวง หมู่ที่ 2
- หนองกรุง หมู่ที่ 3
- หนองมันปลา หมู่ที่ 9
- หนองบ้าน หมู่ที่ 10
- หนองหว่า หมู่ที่ 11
- หนองห้วยไผ่ หมู่ที่ 6
- หนองภูกระแต หมู่ที่ 6
- สระหลวง หมู่ที่ 2
- หนองเขมร หมู่ที่ 3
- หนองห้วยไผ่น้อย หมู่ที่ 6
- หนองยู หมู่ที่ 9
- หนองค้ำกโก หมู่ที่ 11
- หนองค้ำกลาง หมู่ที่ 12

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ระบบประปาหมู่บ้าน 13 แห่ง

### 8.2 ป่าไม้

- ในพื้นที่ตำบลนาจาน เป็นแบบป่าเต็งรัง, ป่าโปร่งแสง
- ในพื้นที่ไม่อยู่ในเขตป่าไม้

### 8.3 ภูเขา

- ในพื้นที่เทศบาลตำบลนาจานไม่มีภูเขา

### 8.4 คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

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 ความเข้าใจการบำรุงรักษาสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

#### 4.6 ปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาน้ำเสียและมลภาวะจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ อุตสาหกรรมขนาดย่อม และโรงสีข้าว
- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- การขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ 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
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การให้การบำบัดแก่ผู้ติดยาเสพติด กำจัดยุงลาย 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 และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟันฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### 4.13 ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กั้นแนวเขตที่ดินสาธารณะ
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ และปลูกฝังความรู้สึกรักษ์และหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

#### 4.14 ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

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

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาจวน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาจวน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลนาจวน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนาจวน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลนาจวน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ได้ให้อำนาจเทศบาลในการแก้ไขปัญหา ของเทศบาลตำบลนาจานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล 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 ความเดือนร้อนของประชาชนในพื้นที่ มีการจัดสรรงบประมาณภายใต้ระเบียบ กฎหมาย โดยบุคลากรที่ควบคุมงบประมาณ ภายใต้การตรวจสอบของสภาเทศบาล และประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของประชาชนได้ตรงจุด

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

3. การให้บริการประชาชน มีการให้บริการประชาชน แบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ One-Stop Service โดยการลดขั้นตอนและเวลาการปฏิบัติงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การให้บริการมีความรวดเร็วขึ้น

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากผู้บริหารและสมาชิก มีวาระดำรงตำแหน่งอยู่ในวาระคราวละ 4 ปี นโยบายการบริหารจะเปลี่ยนไปตามนโยบายที่ผู้บริหารได้ประกาศใช้ในการแถลงนโยบายผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่นไม่เข้าใจในบทบาท หน้าที่ พ.ร.บ. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตนเองต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ 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 รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่น มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

### อุปสรรค (Threats)

1. **ประชาชน** 1) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมพัฒนา 2) ประชาชนมีการแบ่งพรรคพวก ออกเป็นกลุ่มต่างๆตามการเมืองระดับท้องถิ่น 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 เมื่อทำไปแล้วก็จะถูกตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบ เช่น ปปช. สตง. ว่าดำเนินการไม่ถูกต้อง และไม่มีอำนาจหน้าที่ที่จะกระทำ ได้ ซึ่งสวนทางกับนโยบายที่สั่งการให้ทำ ทำให้เกิดข้อจำกัดที่จะตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของประชาชนในการรอรับความช่วยเหลือ ซึ่งประชาชนส่วนมากไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมายที่ปฏิบัติตลอดทั้งหน่วยงานราชการอื่น ๆ หรือบางครั้งระเบียบกฎหมายกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติมากจนเกินไป จนขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลนาจวน กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยการนำ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลบุงหวาย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของการพัฒนาเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดใด” ซึ่งสรุปได้ดังนี้ปัจจัยภายใน ทั้งที่เป็นจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ และสรุปปัจจัยภายนอก ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคที่ต้องนำมาพิจารณาดังนี้

### สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

#### จุดแข็ง (Strength)

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

#### จุดอ่อน (Weakness)

1. บุคลากรบางคนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่และขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่ให้ความสำคัญร่วมมือกับกิจกรรมของเทศบาล
2. บุคลากรบางคนไม่ให้ความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ของตนเองที่จะนำในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บังคับบัญชาไม่เด็ดขาดกับผู้ที่ชอบกระทำผิดและไม่ปฏิบัติตาม 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. ประชาชนผู้รับบริการบางคนไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล  
ในบางตำแหน่งงาน หรือภารกิจงาน
2. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงตามรัฐที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ณ ตอนนั้น
3. ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่  
ปฏิบัติงานเกิดความสับสนในการนำระเบียบใหม่ๆ มาใช้ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
4. บุคลากรบางคนขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง  
ก่อให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน หรือการประสานราชการกับหน่วยงานอื่นๆ
5. ข้อบังคับต่างๆในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่กำกับดูแลค่อนข้างมาก

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

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 ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม
- 15.การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 16.การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 17.การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยใน  
ชีวิตและทรัพย์สิน

## 7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลนาจวน

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

#### 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### 1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

#### 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)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</li> <li>2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 45 ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ</li> <li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรบางคนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</li> <li>2. บุคลากรบางคนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>3. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>2. บุคลากรบางคนมาทำงานสาย ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมในชุมชน</li> <li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของเทศบาลตำบลนาจาน (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรบางคนสามารถทำงานแทนตำแหน่งที่ไม่มีคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาล ในฐานะตัวแทน</li> <li>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>5. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชากรในพื้นที่น้อย</li> <li>2. พื้นที่พัฒนาว่าง</li> <li>3. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการพัฒนามีน้อย</li> <li>4. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
--	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี 2. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์การทำงาน	1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรในบางตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน 3. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เทศบาลตำบลนาจาง 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 งานทางบตดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

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 ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ในปัจจุบันเทศบาลตำบลนาจางมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลนาจางให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตยังมีปัญหาที่รอการแก้ไขจากผู้บริหาร บุคลากรผู้รับผิดชอบงานในด้านนั้นๆ แต่ก็จะถูกจำกัดบุคลากรภายใต้รายได้และข้อจำกัดด้านงบประมาณบุคลากรที่ไม่เกินร้อยละสี่สิบ เพราะเทศบาลตำบลนาจางมีจำนวนประชากรน้อยที่สุดในอำเภอเขาชัย แต่พื้นที่การพัฒนามากว้าง เทศบาลตำบลนาจาง จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาจาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เทศบาลตำบลนาจาง ได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและตำแหน่งของเทศบาลตำบลนาจางแล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาล ที่ใกล้เคียง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

อปท.	จำนวนส่วนราชการ	อัตรากำลังคน			งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร(คน)
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
ทต.นาจาง	5	23	-	21	37,500,000	13	5,947
ทต.นาเขีย	6	30	2	55	65,000,000	5	6,563
ทต.กุดประทาย	5	47	1	50	76,000,000	21	13,597

#### วิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

เทศบาลตำบลนาจาง ได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวน	อัตรา
1.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน	1	อัตรา
2.	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	1	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	2	อัตรา

<b>สำนักปลัดเทศบาล 01</b>						
1.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนาจการท้องถิ่น	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
<b>พนักงานจ้าง</b>						
8.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
9.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
10.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
11.	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
12.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
13.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
14.	แม่ครัว	ทักษะ		จำนวน	1	อัตรา
15.	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป		จำนวน	2	อัตรา
16.	ภารโรง	ทั่วไป		จำนวน	1	อัตรา
17.	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป		จำนวน	1	อัตรา
18.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป		จำนวน	2	อัตรา
19.	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
<b>รวมทั้งสิ้น</b>				จำนวน	21	อัตรา
<b>กองคลัง 04</b>						
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
<b>พนักงานจ้าง</b>						
5.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
6.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
7.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
8.	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
<b>รวมทั้งสิ้น</b>				จำนวน	8	อัตรา
<b>กองช่าง 05</b>						
1.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	1	อัตรา
2.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	1	อัตรา
<b>พนักงานจ้าง</b>						
3.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
4.	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
5.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
6.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
<b>รวมทั้งสิ้น</b>				จำนวน	6	อัตรา



<b>กองการศึกษา 08</b>						
1.	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	1	อัตรา
2.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1	อัตรา
3.	นักสันตนาการ	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1	อัตรา
4.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน	1	อัตรา
5.	ครู	สายงานการสอน	คศ.1	จำนวน	1	อัตรา
6.	ครู	สายงานการสอน	คศ.2	จำนวน	3	อัตรา
<b>พนักงานจ้าง</b>						
6.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ		จำนวน	1	อัตรา
7.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ		จำนวน	2	อัตรา
8.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป		จำนวน	2	อัตรา
<b>รวมทั้งสิ้น</b>				จำนวน	13	อัตรา
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน 12</b>						
1.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	1	อัตรา
<b>รวมทั้งสิ้น</b>				จำนวน	1	อัตรา
<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น</b>				จำนวน	51	อัตรา

สรุป เทศบาลตำบลนาจาง มีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ของเทศบาลตำบลนาจาง โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ (อัตรา)
1	บริหารท้องถิ่น	กลาง	1
2	บริหารท้องถิ่น	ต้น	1
3	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	4
4	วิชาการ	ปก/ชก	9
5	ทั่วไป	ปง/ชง	5
6	สายงานการสอน	คศ.1	1
7	สายงานการสอน	คศ.2	3
8	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	คุณวุฒิ	17
9	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ทักษะ	2
10	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	8
<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น</b>			51

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลนาจวน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลนาจวน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน กำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาดังเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>1.สำนักปลัดเทศบาล</b> 1.1 งานธุรการ 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.4 งานสาธารณสุข 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม 1.7 งานกิจการสภาเทศบาล 1.8 งานตรวจสอบภายใน 1.9 งานส่งเสริมการเกษตร 1.10 งานประชาสัมพันธ์ <b>2.กองคลัง</b> 2.1 งานการเงิน 2.2 งานบัญชี 2.3 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ 2.4 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.5 งานธุรการ <b>3. กองช่าง</b> 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.3 งานสาธารณสุขโรค 3.4 ผังเมือง 3.5 งานธุรการ <b>4. กองการศึกษา</b> 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.3 งานการท่องเที่ยวและสนันทนาการ 4.4 งานธุรการ	<b>1.สำนักปลัดเทศบาล</b> 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 <b>2.กองคลัง</b> 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.4 งานบริหารทั่วไป <b>3. กองช่าง</b> 3.1 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง 3.2 งานควบคุมอาคาร 3.3 งานสาธารณสุขโรค 3.4 ผังเมือง 3.5 งานบริหารทั่วไป <b>4. กองการศึกษา</b> 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.3 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 4.4 งานบริหารทั่วไป	

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

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาจัน 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

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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. – เวลาพักร้อนตัว 1 ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ (1,380 x 60) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการ

คำนวณ

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

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คิดค่าจ้างต่อชั่วโมง ระยะเวลา 3 ชั่วโมง	อัตราค่าจ้างรวม เพิ่ม / ลด	ภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)			2564	2565	2566	2564	2565	2566		2564	2565
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (เปิดเขตเทศบาล)	กลาง	1	503,160	168,000	1	1	-	0	16,440	2566	0	671,160	2565	671,160	687,600	(41,930)
2	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	1	356,160	42,000	1	1	-	13,320	13,440	2566	411,480	424,560	438,000	438,000	(29,680)	
	<b>สำนักงานปลัดเทศบาล</b>																
3	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้างานปลัด)	ต้น	1	293,880	42,000	1	1	-	11,760	12,240	2566	307,640	359,520	371,760	371,760	(24,490)	
4	นักพัฒนาชุมชน	ทอ.	1	349,320	0	1	1	-	13,320	13,320	2566	362,640	376,080	389,400	389,400	(29,110)	
5	นักทรัพยากรบุคคล	ทอ.	1	226,080	0	1	1	-	7,680	7,800	2566	233,760	241,440	249,240	249,240	(18,840)	
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปอ.	1	297,900	0	1	1	-	9,720	9,720	2566	307,620	317,340	327,060	327,060	(13,760)	
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ทอ./ทอ.	1	316,080	0	1	1	-	13,320	13,440	2566	389,400	402,720	416,160	416,160	ว่าง 1 ต.ค.65	
8	นักจัดการงานทั่วไป	ทอ.	1	249,240	0	1	1	-	8,760	9,000	2566	258,000	266,760	275,760	275,760	(20,770)	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปอ./ทอ.	1	0	0	-	1	+1	0	9,720	2566	0	297,900	307,620	307,620	ว่าง 18 ต.ค.65	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	248,160	0	1	1	-	9,960	10,800	2566	258,120	268,560	279,360	279,360	(20,680)	
11	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	232,440	0	1	1	-	9,360	9,720	2566	241,800	251,520	261,600	261,600	(19,370)	
12	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	225,840	0	1	1	-	9,120	9,840	2566	234,960	244,440	254,280	254,280	(18,820)	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	138,000	0	1	1	-	5,520	6,000	2566	143,520	149,280	155,280	155,280	(11,500)	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	141,720	0	1	1	-	5,760	6,240	2566	147,480	153,480	159,720	159,720	(11,810)	
15	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	1	219,240	0	1	1	-	8,880	9,240	2566	228,120	237,360	246,960	246,960	(18,270)	
16	แม่ครัว	-	1	133,320	0	1	1	-	5,400	5,880	2566	138,720	144,360	150,240	150,240	(11,110)	
17	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	1	0	0	-	1	+1	0	180,000	2566	0	180,000	187,200	187,200	(15,000)	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																
18	ภารโรง	-	1	108,000	0	1	1	-	0	0	2566	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
19	พนักงานขับรถยนต์	-	1	108,000	0	1	1	-	0	0	2566	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
20	พนักงานขับรถยนต์	-	1	0	0	-	1	+1	0	108,000	2566	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
21	พนักงานขับหลัง	-	1	108,000	0	1	1	-	0	0	2566	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
22	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	108,000	0	1	1	-	0	0	2566	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
23	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	0	0	-	1	+1	0	108,000	2566	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
	<b>อนงคัง</b>																
24	นักบริหารงานคลัง (ผู้ชำนาญการคลัง)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	-	13,620	13,620	2566	449,220	462,840	476,460	476,460	(32,450)	
25	นักวิชาการเงินและบัญชี	ทอ.	1	207,480	0	1	1	-	7,080	7,680	2566	214,560	222,240	229,920	229,920	(17,290)	
26	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปอ./ทอ.	1	297,900	0	1	1	-	9,720	9,720	2566	307,620	317,340	327,060	327,060	ว่าง 17 ต.ค.65	
27	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ทอ.	1	203,280	0	1	1	-	7,560	7,560	2566	210,840	218,400	226,080	226,080	(16,940)	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
28	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	1	232,440	0	1	1	-	9,360	10,080	2566	241,800	251,520	261,600	261,600	(15,000)	
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	190,920	0	1	1	-	7,680	8,280	2566	198,600	206,640	214,920	214,920	(15,910)	
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	120,960	0	1	1	-	4,920	5,280	2566	125,880	130,920	136,200	136,200	(11,500)	
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	172,320	0	1	1	-	6,960	7,200	2566	179,280	186,480	194,040	194,040	(14,360)	

ลำดับ	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราจ้างงาน เต็ม / สด	ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ผลประโยชน์ (2)		2564	2565	2566	2564	2565	2566		
	<b>กองช่าง</b>														
32	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	1	409,320	42,000	1	1	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(35,770)
33	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	229,200	0	1	1	-	9,720	7,440	7,680	238,920	246,360	254,040	(19,100)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
34	ผู้ช่วยงานช่างโยธา	-	1	143,520	0	1	1	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)
35	ผู้ช่วยงานช่างเขียนแบบ	-	1	0	0	-	1	+1	0	138,000	5,520	0	138,000	143,520	(11,500)
36	ผู้ช่วยงานช่างสำรวจ	-	1	0	0	-	1	+1	0	138,000	5,520	0	138,000	143,520	(11,500)
37	ผู้ช่วยงานช่างไฟฟ้า	-	1	0	0	-	1	+1	0	138,000	5,520	0	138,000	143,520	(11,500)
	<b>กองการศึกษา</b>														
38	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	1	376,080	42,000	1	1	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	(31,340)
39	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	317,520	0	1	1	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
40	นักบริหารงาน	ชก.	1	329,760	0	1	1	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
41	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	158,760	0	1	1	-	6,360	6,600	6,480	165,120	171,720	178,200	(13,230)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
42	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	187,200	0	1	1	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	(15,600)
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนวม</b>														
43	ครู	ชก.	2	0	0	2	2	-	0	0	0	0	0	0	งบบุคลากร
44	ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ)	-	1	0	0	1	1	-	0	0	0	0	0	0	งบบุคลากร
45	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	0	0	1	1	-	0	0	0	0	0	0	งบบุคลากร
46	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	เงินเทศบาล
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนวมพัฒนา</b>														
47	ครู	ชก.	1	0	0	1	1	-	0	0	0	0	0	0	งบบุคลากร
48	ครู	ชก.	1	0	0	1	1	-	0	0	0	0	0	0	งบบุคลากร
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนวมประชุม</b>														
49	ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ) (13,430)	-	1	112,800	0	1	1	-	6,480	6,720	7,080	54,840	61,560	68,640	งบบุคลากร เงินเทศบาล
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>														
20	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	1	0	0	1	1	+1	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	(15,060)
(5)	<b>รวม</b>		47	8,549,160	378,000	44	51	7	641,820	2,081,160	358,260	8,897,820	10,978,980	11,337,240	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%														
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											1,334,673	1,646,847	1,700,586	
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											10,232,493	12,625,827	13,037,826	

ตรวจสอบถูกต้อง  
 ตรวจสอบถูกต้อง  
 ตรวจสอบถูกต้อง

ตรวจสอบถูกต้อง  
 ตรวจสอบถูกต้อง  
 ตรวจสอบถูกต้อง

ตรวจสอบถูกต้อง  
 ตรวจสอบถูกต้อง  
 ตรวจสอบถูกต้อง

(นายสุรัตน์ วัฒนานาคำ)  
 นายกเทศมนตรีตำบลนวม

(นายคเชนทร์ ทรัพย์สอน)  
 ปลัดเทศบาล

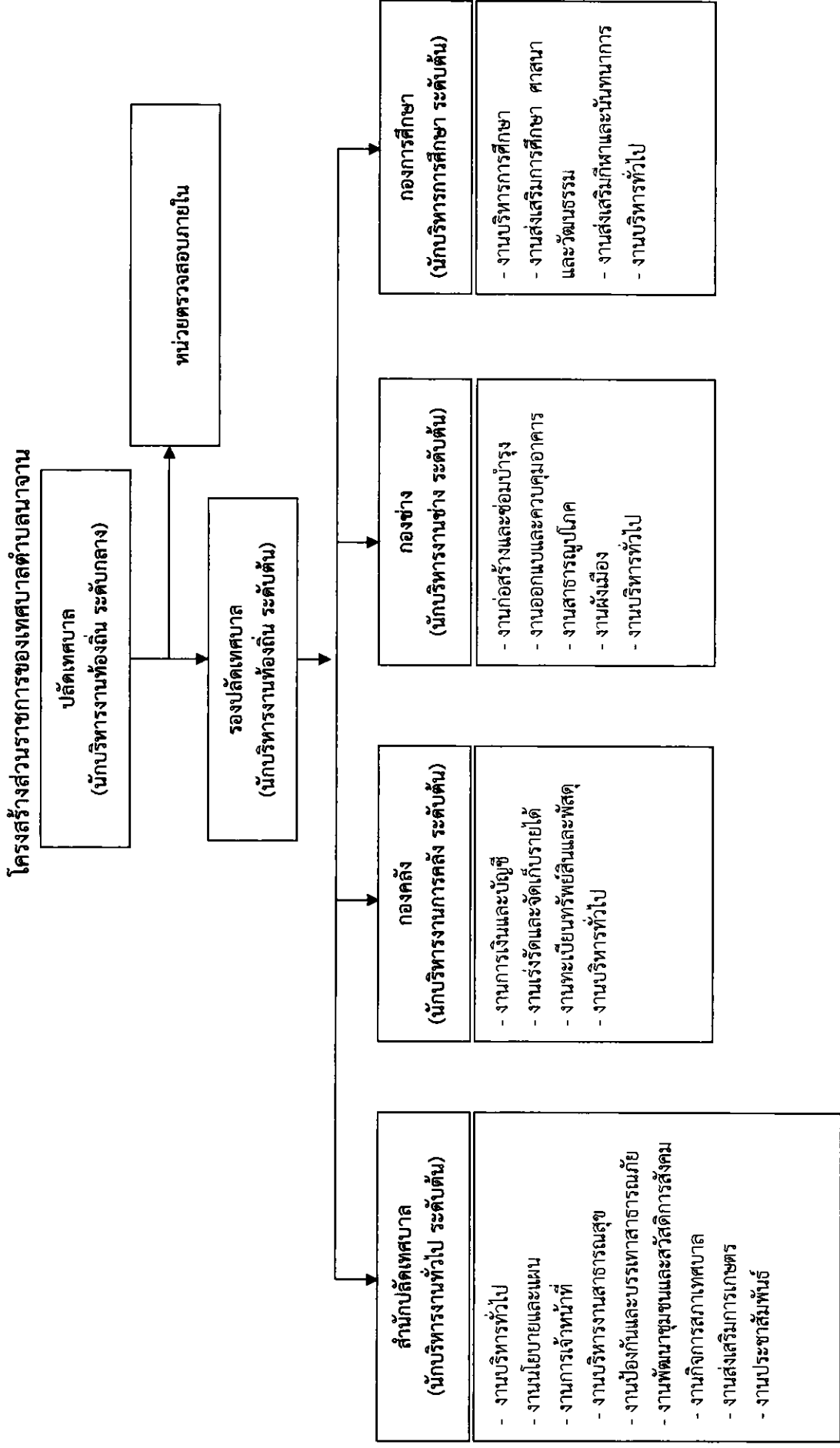
(นางสาวพรหมภา ชื่นคุณ)  
 ผู้อำนวยการกองคลัง

หมายเหตุ : เพชรบุรีผู้ถือหุ้นประจำปี 2563	บาท		
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564	บาท	37,500,000	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565	บาท	39,375,000	คิดเพิ่ม 5%
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	บาท	41,343,750	คิดเพิ่ม 5%
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	บาท	43,410,938	คิดเพิ่ม 5%

คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินคงเหลือและเงินเบี่ยงชีพร)

	35.97	42.27	41.57
--	-------	-------	-------

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานกิจการสภา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>
--	--	---	--

**พนักงานเทศบาล**

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (1)
  - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ(1) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (1)
  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ป.ก./ชก.) (ว่าง)
  - นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ(1) - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (ว่าง)
- พนักงานจ้าง**
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)
  - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)
  - แม่ครัว (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)
  - พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (2)
  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป) (2)
  - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)
  - ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)
  - ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (1)
  - พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) (1)
  - ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) (1)

ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	1	2	-	-	1	8	6



โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (1)

- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานบริหารทั่วไป

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (1)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ (1)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)

ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	4



โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานบริหารทั่วไป

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการศึกษานานาชาติ (1)
- เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน (1)
- ครู (4)

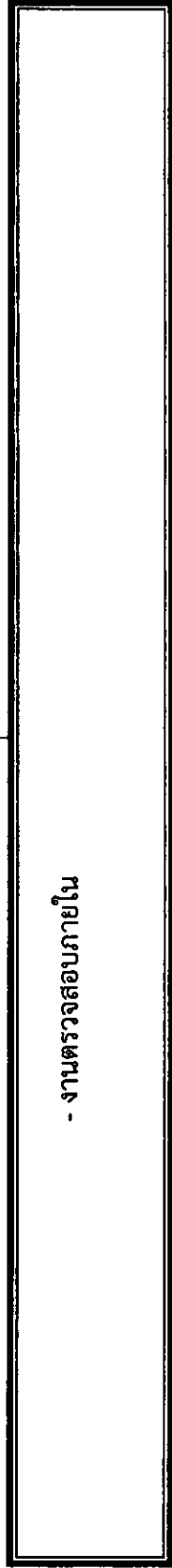
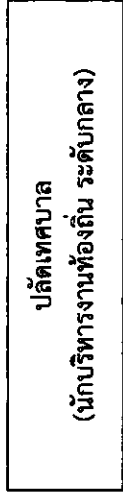
พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (2) - ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) (2)

ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ระดับชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างทั่วไป	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	3	2	2

ประเภท/ระดับ	ครู ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ครู ระดับ ชำนาญการ	ครู
จำนวน	-	3	1

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- งานตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ (1)

ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ชำนาญการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
1	พนักงานส่วนท้องถิ่น นายยุคเดช ทะคำสอน	รัฐประศาสนศาสตร์ (ป.โท)	76-2-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	76-2-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	503,160 (41,930*12)	84,000 (7,000*12)	84,000 (7,000*12)	671,160
2	สิบเอกกฤษฎา วิศรุตากุล	รัฐประศาสนศาสตร์ (ป.โท)	76-2-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	76-2-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	435,720 (36,310*12)	42,000 (3,500*12)	-	477,720
3	นางสาวเกษรภรณ์ โพธิ์ขาว	รัฐศาสตร์ (ป.โท)	76-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	76-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	293,880 (24,490*12)	42,000 (3,500*12)	-	335,880
4	นายสมบอง พิมพ์า	รัฐประศาสนศาสตร์ (ป.โท)	76-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	76-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	349,320 (29,110*12)	-	-	349,320
5	นายวสันต์ พันธนิมิต	การจัดการทั่วไป (ป.ตรี)	76-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	76-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	226,080 (18,840*12)	-	-	226,080
6	นางสาวปริญดา วรรณทวี	การบัญชี (ปวส.)	76-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	76-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	165,120 (13,760*12)	-	-	13,760
7	-	ป.ตรี	76-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	76-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	355,320 (คากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
8	นางปิ่นมณฑิ์ มาลัย	วิทยาศาสตร์ (ป.ตรี)	76-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	76-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	249,240 (20,770*12)	-	-	249,240
9	-	ปวส.	76-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	76-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	297,900 (คากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
10	พนักงานจ้างภารกิจ นางสาวนุศรา ดวงดี	รัฐประศาสนศาสตร์ (ป.ตรี)	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์	-	248,160 (20,680*12)	-	-	248,160

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น	
11	นางสาวรัตนาพร คุณพงษ์	การศึกษาศาสตรบัณฑิต (ป.ตรี)	-	ผ.ช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช. นักพัฒนาชุมชน	-	232,440 (19,370*12)	-	-	232,440
12	นางสาวลักขณา สร้อยโคกสูง	นิติศาสตรบัณฑิต (ป.ตรี)	-	ผ.ช. นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผ.ช. นักทรัพยากรบุคคล	-	225,840 (18,820*12)	-	-	225,840
13	น.ส.ชนิษฐา แสนทวีสุข	ช่างยนต์ (ปวส.)	-	ผ.ช. เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช. เจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000
14	นายปวีต โกสม	ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ (ปวช.)	-	ผ.ช. เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผ.ช. เจ้าพนักงานป้องกัน	-	141,720 (11,810*12)	-	-	141,720
15	นางสาวยุภาดา จุมน้อย	การจัดการอุตสาหกรรมบริการ (ป.ตรี)	-	ผ.ช. นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผ.ช. นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	219,240 (18,270*12)	-	-	219,240
16	นางศิราพัฒน์ สร้อยสิงห์	ม.6	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	133,320 (11,110*12)	-	-	133,320
17	นางสาวอรอนงค์ ประเสริฐ	วิทยาลัยศาสตร์สิ่งแวดล้อม (ป.ตรี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	180,000 (15,000*12)	-	-	180,000
18	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> 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	นายศักดิ์สิทธิ์ บรรเทิง	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
21	นายถาวร โพธิ์ขาว	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
22	นายธนวัฒน์ พงษ์บัว	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	108,000	-	-	108,000
23	นายวิศาล ปัจเจก	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(9,000*12)	-	-	108,000
								108,000	-	-	108,000
								(9,000*12)	-	-	108,000

## กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
24	นางพรเมศวร ศิววรรณ	การบัญชี (ป.ตรี)	76-2-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	76-2-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	389,400	42,000	-	431,400
25	นางสาวณิชา ลอศรี	การบัญชี (ป.ตรี)	76-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	76-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	293,760	-	-	293,760
26	นางฉันทนา ศรีทัน	การตลาด (ป.ตรี)	76-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	76-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	203,280	-	-	203,280
27	-	(บ.ส.)	76-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	76-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	297,900	-	-	ว่าง
								(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
28	นางสาวรณิษา หะนันตา	การบัญชี (ป.ตรี)	-	ผ.ช.นักวิชาการพัสดุ	-	-	ผ.ช.นักวิชาการพัสดุ	180,000	-	-	180,000
29	นางสาวณัฐนิชา ศรีภักดี	การบัญชี (ป.บ.ส.)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงิน	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงิน	190,920	-	-	190,920
30	นางสาวพัชรพร พันธนาถ	การบัญชี (บ.ส.)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	138,000	-	-	138,000
31	นายวิระศักดิ์ บุญลอย	คอมพิวเตอร์ (บ.ส.)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	172,320	-	-	172,320
								(14,360*12)	-	-	172,320

## กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
32	พนักงานส่วนท้องถิ่น นายนิเชษฐ์ ออจนาผาย	ก่อสร้าง (ป.ตรี)	76-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	76-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	429,240 (35,770*12)	42,000 (3,500*12)	-	471,240
33	สิบเอกทองพันธ์ ทนแสง	คอมพิวเตอร์ (ปวส.)	76-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	76-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	300,240 (25,020*12)	-	-	300,240
34	พนักงานจ้างภารกิจ นางสาวสุธิดา แม่หมั่น	ช่างโยธา (ปวส.)	-	ตช.นายช่างโยธา	-	-	ตช.นายช่างโยธา	-	143,520 (11,960*12)	-	-	143,520
35	นายณัฐพันธ์ บูฮิน	เทคนิคโยธา (ป.ตรี)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000
36	นายพิชญพงษ์ กุลบุตร	โยธา (ปวส.)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000
37	-	ปวช./ปวท./ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000

## กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
38	พนักงานส่วนท้องถิ่น นายชิงชัย ราชวิงษ์	บริหารการศึกษา (ป.โท)	76-2-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	76-2-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	376,080 (31,340*12)	42,000 (3,500*12)	-	418,080
39	นางสาววีรวิพรรณ ชันทอง	ครุศาสตร์ (ป.ตรี)	76-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	76-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	317,520 (26,460*12)	-	-	317,520



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
40	นางสาวจิรจิตตา หวังดี	บริหารการศึกษา (ป.โท)	76-2-08-3206-001	นักสหนาการ	ชก.	76-2-08-3206-001	นักสหนาการ	ชก.	329,760 (27,480*12)	-	-	329,760
41	สืบเอกอนกร ดวงบุผา	การจัดการการศึกษา (ป.ตรี)	76-2-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	76-2-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	158,760 (13,230*12)	-	-	158,760
42	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b> นางสาวสุภาพร ชื่นทอง	นวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ (ป.ตรี)	-	ผ.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผ.นักวิชาการศึกษา	-	187,200 (15,600*12)	-	-	187,200
43	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาบอน</b> นางสุดารัตน์ พลโสภากา	การศึกษาระดับปฐมวัย (ป.ตรี)	76-2-08-66-00667	ครู	ชก.	76-2-08-66-00667	ครู	ชก.	304,308 (25,359*12)	-	-	304,308
44	นางนงนตดา ประเสริฐ	การศึกษาระดับปฐมวัย (ป.ตรี)	76-2-08-66-00669	ครู	ชก.	76-2-08-66-00669	ครู	ชก.	303,960 (25,330*12)	-	-	303,960
45	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b> นางพิมพ์พิทภัย เชื้อสกล	สุขศึกษา (ป.ตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800 (9,400*12)	-	-	112,800
46	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> นางสาวอรวิษา มาคะวงศ์	สถิติประยุกต์ (ป.ตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
47	นางสาวอรวิศา ประเสริฐ	การตลาด (ป.ตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนพัฒนา</b>											
	ครู											
48	นางจินตนา วุฒวัฒน์นะ	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ป.ตรี)	76-2-08-66-00668	ครู	ชก	76-2-08-66-00668	ครู	ชก	304,080 (25,340*12)	-	-	304,080
49	นางอังคณา หวังดี	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ป.ตรี)	76-2-08-66-00666	ครู	-	76-2-08-66-00666	ครู	-	258,120 (21,510*12)	-	-	258,120
50	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองประจักษ์</b> พนักงานจ้างภาคกิจ นางสาวสุลัดดา สร้อยฟ้า	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ป.ตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	161,160 (13,430*12)	-	-	161,160

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น
51	นางสาวอัญญา สัมพูช	การบัญชี (ป.ตรี)	76-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	76-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	180,720 (15060*12)	-	-	180,720

## 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 พัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ 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 มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วย 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

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 ไสสะอาดและพร้อมยอมรับการตรวจสอบ
- 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 พึงพัฒนาตนเองและประพฤติตนให้เหมาะสมถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคมไทยในฐานะพลเมืองดี และเป็นแบบอย่างที่ดี

#### 2. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริการ พึงปฏิบัติดังนี้

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

#### 3. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มวิชาการ พึงปฏิบัติดังนี้

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

วิชาการ

#### 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

เทศบาลตำบลนาจวน ขอประกาศใช้มาตรฐานทั้ง 4 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น“มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาจวน” และข้อกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

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

\*\*\*\*\*

## ภาคผนวก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลนาจาน โทร 0 4521 0820

ที่ อบ 82001/-

วันที่ 18 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ปรับปรุงฉบับที่ 6

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน

### เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลนาจาน ได้ดำเนินการจัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่าย ประจำปีและจะต้องสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วนั้น

### ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลนาจาน ได้ดำเนินการขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด อุบลราชธานี(ก.ท.จ.)เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ปรับปรุงฉบับที่ 6 และคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี(ก.ท.จ.) ในคราวการประชุมครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2565 มีมติ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ปรับปรุงฉบับที่ 6 ของเทศบาลตำบลนาจาน เพื่อกำหนด ตำแหน่งใหม่ จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา

### ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ จึงขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 (ปรับปรุงฉบับที่ 6) เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาจาน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายवलันต์ พันธนาค)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวเกษราภรณ์ โพธิ์ขาว)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาล.....

(ลงชื่อ)

(นายยุคเดช ทะคำสอน)

ปลัดเทศบาลตำบลนาจาน

คำสั่งนายก ฯ.....

( / ) อนุมัติ

( ) ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นายสุรัตน์ ทะนานคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน

# สำเนาฉบับ



ประกาศเทศบาลตำบลนาจาน

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงฉบับที่ ๖)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาจาน และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี(ก.ท.จ.) ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงฉบับที่ ๖ ของเทศบาลตำบลนาจาน เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

เทศบาลตำบลนาจาน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงฉบับที่ ๖ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาจาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

( นายสุรัตน์ ทะนานคำ )  
นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน

.....ร่างพิมพ์  
.....ตำแหน่งที่  
.....หัวหน้าหน่วยงาน  
.....ปลัด





ประกาศเทศบาลตำบลนาจาน

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงฉบับที่ ๖)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาจาน และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี(ก.ท.จ.) ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงฉบับที่ ๖ ของเทศบาลตำบลนาจาน เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

เทศบาลตำบลนาจาน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงฉบับที่ ๖ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาจาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

( นายสุรัตน์ ทะนานคำ )  
นายกเทศมนตรีตำบลนาจาน

- เห็นควรแจ้ง
- ( ) กองคลัง.....
  - ( ) กองการศึกษา.....
  - ( ) กองช่าง.....
  - สำนักปลัด *สภท.ทช.*.....
  - ( ) ตรวจสอบภายใน.....
- ที่ อบ ๐๐๒๓.๑๘/ว ๑๕๑



เทศบาลตำบลนางาม  
 เลขที่รับ 02754, 2565  
 วันที่ 12 ตุลาคม ๖๕  
 เวลา 10.๑๕ น.

ที่ว่าการอำเภอนาเยี่ย  
 ถนนศรีปฐมวัน อบ ๓๔๑๖๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ในเขตอำเภอนาเยี่ย ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๙๐๐  
 ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดอุบลราชธานีแจ้งว่าได้รับแจ้งจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จำนวน ๗ เรื่อง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสีลปชัย ประเสริฐศรี)  
 นายอำเภอนาเยี่ย

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๕๓๐ ๖๒๓๓

*เรียน นายกเทศมนตรีตำบล  
 ๑๓ ท่าน เขตอุบลราชธานี ๑๔ จังหวัดอุบลราชธานี  
 พนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕*

*ศิริ อธิวัฒน์ วัฒนวิทย์*

(นางสาวเกษราภรณ์ โพธิ์ขาว)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลนางาม

(นายยุคเดช ทะคำสอน)  
 ปลัดเทศบาลตำบลนางาม

นายสุรัตน์ ทะนานคำ  
 นายกเทศมนตรีตำบลนางาม

30 ก.ย. 65  
(นายสิริชัย ประเสริฐศรี)  
นายอำเภอเมือง



ที่ทำการปกครอง...  
วันที่ 28 76  
วันที่ 30 ก.ย. 65  
เวลา 09.00 น.

ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๙๐๐

ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี  
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕  
เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้น อำเภอทุ่งศรีอุดม อำเภอนาตาล และอำเภอดอนมดแดง)  
นายกเทศมนตรีนครอุบลราชธานี และนายกเทศมนตรีเมืองทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีประกอบมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี  
(ก.ท.จ.) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕  
เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จำนวน ๗ เรื่อง ดังนี้

๑. ระเบียบวาระที่ ๕.๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน
๒. ระเบียบวาระที่ ๕.๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบย้ายเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาลจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ ของพนักงานเทศบาล (สอบคัดเลือก)
๓. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี
๔. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๘ เรื่อง ขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ของเทศบาลเมืองวารินชำราบ
๕. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๙ เรื่อง ขอเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

จึงขอให้เทศบาลดำเนินการตามมติดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อเทศบาลได้มีคำสั่ง/ประกาศใดตามมตินี้แล้ว (ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบ/ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานถูกต้องครบถ้วน) ให้สำเนาคำสั่ง/ประกาศให้จังหวัดทราบด้วย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอขอให้แจ้งเทศบาลในพื้นที่ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสิริชัย วิชัยบุญ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี


สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐๖ ๕๓๙๕ ๒๒๔๖ (พลวัต)

บัญชีสรุปการขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี  
 โดยคณะกรรมการการคลังนครอุบลราชธานี ๓ ปี ของเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๓๗/๒๕๖๔ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๔  
 เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.อุบลราชธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	เทศบาล/ อำเภอ	อัตราค่าจ้าง			ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี			รายละเอียดตำแหน่งที่ขอดำเนินการ		อัตราค่าจ้าง เดิม	อัตราค่าจ้าง ใหม่	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		มติ ก.ท.จ.
		พวง. เทศบาล	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	๓ ปี ๒๕๖๒	๒ ปี ๒๕๖๓	๑ ปี ๒๕๖๔	รายการ	ก่อนปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๔			หลังปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๔		
๑๔	พต.นาจวน อ.นาเยีย	๘	๘	-	๑๒๓	๓๗๒	๒๖๕	ขอปฏิบัติงานเดิม พนักงานเทศบาล ๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานช่างเชื่อมและบรรรเทศการณ์ฯ ประจำปง/ชง. (เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑) จำนวน ๑ อัตรา เหตุผล เนื่องจากงานป้องกันและบรรรเทศการณ์ฯ มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ทั้งด้านภัยธรรมชาติ พายุ น้ำท่วม ไฟไหม้ ที่มีผลกระทบกับเทศบาลเป็นอย่างมาก และเพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านบริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการเป็นไปด้วยความ เรียบร้อยและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดค่าจ้าง - ปริมาณงานสามารถมีได้ ๑.๔๕ คน	๒๕.๓๓	๓๑.๑๔	๑๒,๑๒๔,๕๕๖.๐๐	๑๖,๙๗๔,๒๒๗.๐๐	เห็นชอบ	
	๒								๒	๒	๒	๒		๒
	ต.น.น.น.น. อ.น.น.น.	๒	๒	-	๓๖๘	๔๕๐	๗๕๔	ขอปฏิบัติงานเดิม พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา เหตุผล เทศบาลตำบลนาจวน ต้องรับผิดชอบในการดูแลบำรุง รักษา ไฟฟ้าในอาคารสำนักงาน ศพด.จำนวน ๓ แห่ง และไฟฟ้าสาธารณะ ในพื้นที่ ครอบคลุม ๑๓ หมู่บ้าน จำนวนกว่า ๕๗๕ จุด แต่อย่างใด ไม่มี บุคลากรที่มีความรู้เรื่องไฟฟ้า ซึ่งเป็นเรื่องต้องใช้ทักษะ ในการซ่อมแซม บำรุงรักษา หากขาดความชำนาญอาจก่อให้เกิดอันตรายถึงชีวิตได้ - ปริมาณงานสามารถมีได้ ๑.๕๓ คน	๒๕.๓๓	๓๑.๑๔	๑๒,๑๒๔,๕๕๖.๐๐	๑๖,๙๗๔,๒๒๗.๐๐	เห็นชอบ	
	๒								๒	๒	๒	๒		๒

เห็นชอบตามมติ  
 ก.ท.จ.อุบลราชธานี  
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔  
 เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔  
 ผู้รับรอง.....

บัญชีสรุปการขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี  
 โดยคณะกรรมการการกลั่นกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕  
 เพื่อประกอบบทพิจารณาของ ก.พ.อ.อุบลราชธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	เทศบาล/ อำเภอ	อัตรากำลัง			ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี			รายการ	อัตรากำลัง		การค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		มติ ก.พ.อ.				
		พ.น. เทศบาล	พ.น.ก. การกิจ	พ.น.อ. ทั่วไป	๓ ปี ๒๕๖๓	๒ ปี ๒๕๖๒	๑ ปี ๒๕๖๑		เดิม	ใหม่	ก่อนรับแผนฯ ปี ๒๕๖๕	หลังรับแผนฯ ปี ๒๕๖๕					
๑๕	ทต.นาจาน อ.นาเยีย ต.มัญจาคีรี	๒	๓	๒	๑๕๕	๑๕๕	๑๕๕	ขออภัยขออภัยขออภัย พนักงานจ้างทั่วไป ๓. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา พ.ศ.๒๕๖๕ เทศบาลตำบลนาจาน มีผลิตน้ำประปาเพื่อให้บริการประชาชน ที่สำนักงานเทศบาลตำบลนาจาน จำนวน ๑ แห่ง และ ได้รับโอนประจำ หมู่บ้านจากหมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๙ หมู่ที่ ๑๑ รวมผู้ใช้น้ำประปา จำนวน ๒๘๙ ราย จึงมีการงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในการบริหารจัดการ เรื่องการผลิตน้ำ การซ่อมบำรุงระบบผลิตน้ำ การทำความสะอาดระบบกรอง บำรุงรักษา ระบบส่งน้ำ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี - ปริมาณงานสามารถมีได้ ๑.๕๔ คน  ขออภัยขออภัยขออภัย พนักงานจ้างทั่วไป ๔. ตำแหน่ง พนักงานจกตมาครวัดน้ำ จำนวน ๑ อัตรา พ.ศ.๒๕๖๕ เทศบาลตำบลนาจาน ได้รับโอนประจำหมู่บ้านจากหมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๙ หมู่ที่ ๑๑ รวมผู้ใช้น้ำประปา จำนวน ๒๘๙ ราย จึงมีการกิจงาน ที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก การติดตั้งมิเตอร์ การลดค่าค่าน้ำ การคำนวณ ค่าน้ำ การเรียกเก็บค่าน้ำประปา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประชาชน ได้รับการบริการที่ดี - ปริมาณงานสามารถมีได้ ๒.๙๔ คน	๓๑.๑๕	๓๑.๑๕	๑๒,๘๗๕,๒๗๗.๐๐	๒๙,๓๓๓	๒๙,๓๓๓	๑๒,๘๗๕,๒๗๗.๐๐	๓๑.๑๕	๓๑.๑๕	ไม่เห็นชอบ *ให้ตรวจสอบการถ่ายโอนมา ว่าถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ และหนังสือคำสั่งที่ช่วยเรื่องหรือไม่ และประสานกลุ่มงานส่งเสริม และพัฒนาท้องถิ่น สด.อ.บ ตรวจสอบ
									๑	๑		ไม่เห็นชอบ ก.พ.อ.อุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้รับรอง..... 	ไม่เห็นชอบ *ให้ตรวจสอบการถ่ายโอนมา ว่าถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ และหนังสือคำสั่งที่ช่วยเรื่องหรือไม่ และประสานกลุ่มงานส่งเสริม และพัฒนาท้องถิ่น สด.อ.บ ตรวจสอบ				

ข้อสังเกต แบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตาม ม. ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตั้งไว้ จำนวน ๓๕,๕๕๕,๕๕๐ บาท การกระจายค่าใช้จ่ายจริง จำนวน ๑๒,๘๗๕,๒๗๗ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๒

