

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม
อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๓

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ภายใต้ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติให้การดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดกล่าวคือ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้าง มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ขึ้น

ขั้นตอนสำหรับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบันงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากรและค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหวาย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง

๒.๑๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานปฏิบัติงานขององค์กร จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณารายปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ

สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ องค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในงานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่

เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกักป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่ แนวระนาบมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงาน และพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมือง ศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย

อย่างบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบแนวคิดและหลักการ

หลักการ

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

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

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนรวมของภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณ การส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และ ทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนมากยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาใน ระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มี สุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมี ส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ คุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความ เหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่ม ศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มี ความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทาง เศรษฐกิจมากขึ้น

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปี ต่อจาก นี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็น กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตทางการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการ ขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโต อย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรม นิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ท รายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิชากิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบ เศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสามัคคี ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้ มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติ มิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้าน โลจิสติกส์และการอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้าน สาธารณูปการ (น้ำประปา)

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ ประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่าง ภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมือง นำอยู่สำหรับ คนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการ เพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๔.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมีเครือข่าย การเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่า ในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาค อาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในทุกระดับ

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูกู้การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการพัฒนาขยายตัวจาก ส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย
- ๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค
- ๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว
- ๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

เป้าประสงค์รวม

- ๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม
- ๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
- ๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖
 - ๒) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๑๐
 - ๓) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑
- เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๔) สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน
- ๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
- ๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี

๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐

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

๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม

๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย

๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐

๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย

๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒

๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน

๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถใน

การแข่งขัน

๓) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน

๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖

๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว
- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน
- ๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- ๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์:

- ๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร(ผลิต)
- ๒) เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป
- ๓) เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี
- ๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐
- ๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรื่อง) เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก
- ๓) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์
- ๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม
- ๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- ๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔
- ๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี
- ๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติและตามแนวชายแดน
- ๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอทุ่งศรีอุดม

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ เมืองเกษตรอินทรีย์ ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาอำเภอ

๑. ส่งเสริมศักยภาพของคนในท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถในการประกอบอาชีพที่มั่นคง และมีรายได้พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพโดยอยู่บนพื้นฐานเศรษฐกิจแบบพอเพียง
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการร่วมมือของทุกภาคส่วนในพื้นที่ให้มาร่วมกระบวนการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง
๓. ส่งเสริมให้ราษฎรจัดการรวมกลุ่มกันในการประกอบธุรกิจการค้าในหมู่บ้าน เช่น การจัดตั้งร้านค้าชุมชน การจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ เป็นต้น
๔. ระดมทรัพยากรในการพัฒนาทักษะอาชีพ เงินทุน ภูมิปัญญาเทคโนโลยีที่สมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน
๕. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค ให้มีอย่างพอเพียงและอยู่ในระดับมาตรฐาน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีการเกษตรรวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีแบบภูมิปัญญาชาวบ้าน
๗. ส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา และโทรศัพท์ เพื่อตอบสนองปัญหา ความต้องการของประชาชน ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ชุมชน หมู่บ้าน ตำบล
๙. ส่งเสริมให้ประชาชนมีการดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตยบนพื้นฐานของสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและตัดสินใจในกระบวนการทางการเมือง
๑๐. ส่งเสริมให้ประชาชนให้การป้องกันและต่อต้านยาเสพติด รวมทั้งโรคเอดส์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๑. เพิ่มความสำคัญแก่องค์กรเอกชน หน่วยงานปกครองท้องถิ่นในการวางแผนและการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ
๑๒. พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
๑๓. พัฒนาข้าราชการมีจิตสำนึกในการบริการประชาชน และบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านคุณภาพชีวิตที่ดีและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม คุณภาพชีวิตเลิศล้ำ นำประชาพัฒนาเศรษฐกิจ พิชิตความยากจน ปลอดความสามัคคี ไม่มีโรคร้าย ก้าวไกลการศึกษา คมนาคมสะดวก”

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ตำบลน่าอยู่เชิดชูคุณธรรม คุณภาพชีวิตเลิศล้ำ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พิชิตความยากจน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและเสริมสร้างความสามัคคี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาแหล่งน้ำ

เป้าประสงค์

- ๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

ตัวชี้วัด

- ๑. ประชาชนในเขตตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒. ในเขตตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๗๐
- ๓. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๘๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔. ประชาชนในเขตตำบลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗. ชุมชนในเขตตำบลร้อยละ ๖๐ น่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๘. การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐
- ๙. การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

ค่าเป้าหมาย

๑. ชุมชนน่าอยู่มีความเข้มแข็ง
๒. ประชาชนมีคุณธรรมและจริยธรรม
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. ประชาชนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชน
๕. ประชาชนมีการสร้างงานสร้างรายได้
๖. ประชาชนมีการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรอินทรีย์
๗. มีประเพณีและวัฒนธรรมที่ดั่งงาม
๘. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์
๙. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย
๑๐. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความสะดวก

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ตำบลน่าอยู่เขตชุมชน คุณภาพชีวิตเลิศล้ำ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย
๒. พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๓. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๔. ส่งเสริมโอกาสให้ประชาชนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส กลุ่มคนยากจน ได้รับการช่วยเหลือได้รับการพื้นฐานทางสังคมอย่างเหมาะสม
๕. สร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ก่อสร้างสวนธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พิชิตความยากจน

๑. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้ต่อการเลี้ยงชีพ
๒. เสริมสร้าง พัฒนา คุณภาพชีวิต จัดตั้งและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและเสริมสร้างความสามัคคี

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน และให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับข่าวสาร
๒. สนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมของท้องถิ่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. พัฒนาและส่งเสริมความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. พัฒนาและปรับปรุง ศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความเหมาะสมและสร้างประโยชน์แก่ประชาชน และสังคมเป็นหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพานทางเท้าที่ระบายน้ำอาคาร สถานที่ หอกระจายข่าว
๒. ก่อสร้าง ขยายเขตไฟฟ้า
๓. ก่อสร้าง และขยายเขต บริการประปา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาแหล่งน้ำ

๑. ก่อสร้างระบบชลประทาน ปรับปรุงขุดลอก บำรุงรักษาแหล่งน้ำ
๒. จัดซื้อและซ่อมแซมอุปกรณ์ในการเก็บน้ำฝน
๓. ก่อสร้างบ่อบาดาล

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

ประกอบด้วย ๕ ด้าน ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พืชิตความยากจน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม จะส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความสุข โดยสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจ ระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่นโดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตร และการแปรรูปสินค้าเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้า และสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑ สนับสนุนส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม โดยสร้างระบบเศรษฐกิจที่ดี มั่นคง ส่งเสริมการค้า จัดให้มีศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า ผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน การลงทุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๑.๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำเกษตรกรรมแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือกและเกษตรอินทรีย์ รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร

๑.๓ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริของพระเจ้าอยู่หัว

๑.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๒. การพัฒนาด้านตำบลน่าอยู่ เขตสุขภาพดี คุณภาพชีวิตเลิศล้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม จะส่งเสริม สนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลนาเกษม เช่น เกิด แก่ เจ็บ ตาย ให้ได้รับการบริการที่ดีและครอบคลุม ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม และสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข

๒.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัย และการจัดการสุขภาวะภาคประชาชนโดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน

๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ร่วมกับเครือข่ายบริการสาธารณสุข อปพร. อสม. มูลนิธิและองค์กรเอกชนในการช่วยเหลือการกู้ภัยฉุกเฉินผู้ป่วยได้อย่างทันที่

๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม จะส่งเสริมการศึกษา ศาสนา กีฬา ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อให้ห่างไกลยาเสพติด ดังนี้

๓.๑ สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการป้องกัน ประาปรามและบำบัดยาเสพติด รวมทั้งจัดให้มีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน และมีการจัดแข่งขันกีฬาในระดับหมู่บ้านและตำบล เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์และทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

๓.๒ ฝึกระวัง ติดตาม สังเกตการณ์ และแก้ไขปัญหายาเสพติดที่อาจเกิดขึ้นในตำบลนาเกษม

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และแหล่งรายได้ของประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาอบรม และเรียนรู้ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นมากขึ้น

๓.๔ ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของตำบลนาเกษม เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ เป็นต้น

๔. ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม มุ่งมั่นที่จะยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน โดย ๔ ปี จากนี้ไป โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า แหล่งน้ำ ประชา ต้องได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งต้องมีมาตรฐานและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนความสะดวก ความปลอดภัย โดยมีแนวทาง ดังนี้

๔.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านโดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ได้ตลอดทั้งปี สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา การขนส่งสินค้าให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ซึ่งเป็นการกระจายความเจริญไปยังทุกที่

๔.๒ การสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และชลประทาน โดยเพิ่มแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค และบริโภคหรือเพื่อใช้ในด้านเกษตรกรรมให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง

๔.๓ ปรับปรุงมาตรฐานการผลิตน้ำประปา และระบบผลิตน้ำประปาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำประปาใช้ในการอุปโภค - บริโภค

๔.๔ ติดตั้งคอมพิวเตอร์สาธารณะริมถนนในเขตพื้นที่ตำบลนาเกษม ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๕. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม จะส่งเสริมให้คนดีเข้ามาปกครองบ้านเมือง และบริหารโดยหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ดังนั้น จึงมีแนวทางนโยบาย ดังนี้

๕.๑ สนับสนุนกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในตำบลนาเกษมให้เป็นเลิศ

๕.๒ ประสานส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อมาพัฒนาตำบลนาเกษมให้เป็นตำบลต้นแบบ

๕.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทุกภาคส่วนให้เกิดความรักความสามัคคี ช่วยกันพัฒนาตำบล

๕.๔ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเป็นหน่วยงานบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐาน ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา การสร้างกระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ และยกระดับให้แก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้ง

สร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมทางการบริหารและการเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตย โดยการพัฒนาระบบกลไกการทำงานในระบบสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบประชาธิปไตยของชุมชนและภาคประชาคม

๕.๖ จัดหาคูคลองให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

การกำหนดนโยบายการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ดังกล่าวได้วางอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงของด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และตามแผนที่กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตำบลนาเกษม โดยใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการทำงานอย่างโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

(๑.) ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ประวัติตำบลนาเกษม

ตำบลนาเกษม จัดตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ.๒๕๒๒ มีประวัติความเป็นมาของหมู่บ้านพอสังเขป ดังนี้ตำบลนาเกษม เดิมชื่อบ้านกันตวน แยกออกมาจากตำบลแก้ง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อ พ.ศ.๒๕๒๒ ประชาชนส่วนใหญ่เดิมอพยพมาจากจังหวัดศรีสะเกษ โดยเข้ามาจับจองบุกเบิกที่ทำกิน ตั้งบ้านเรือนเป็นกระจุก ตามเครือญาติขนานกันไปกับเส้นทางคมนาคม ภาษาและประเพณีดั้งเดิมเป็นลักษณะไทยอีสาน

ตำบลนาเกษมเป็นตำบลหนึ่งในจำนวนตำบลของอำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ได้จัดตั้งตามประกาศ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลนาเกษม เป็น ๑ใน ๕ ตำบลในเขตอำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอดงหลวง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะทางประมาณ ๕ กิโลเมตร มีขนาดพื้นที่ ๖๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๘,๑๒๖ไร่ อาณาเขตติดต่อของตำบลนาเกษมมีดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลโคกขำระ อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี และตำบลสมสะอาดอำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี โดยเริ่มจากสะพานข้ามห้วยขำระ หมู่ที่ ๓ บ้านโคกขำระ ตำบลโคกขำระ ไปตามแนวกิ่งกลางลำห้วย จนถึงแยกเข้าห้วยกอกที่บ้านโนนตู หมู่ที่ ๗ ตำบลโคกขำระ ตามแนวกิ่งกลางลำห้วยจนถึงแยกห้วยอารีย์ ตามแนวกิ่งกลางลำห้วยที่บ้านน้อยห้วยอารีย์ตำบลสมสะอาด เรื่อยไปตามลำห้วยจนถึงสิ้นสุดเขตที่บ้านสวนฝ้าย ตำบลสมสะอาด อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลโนนสมบูรณ์ และตำบลแก้งอำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี โดยเริ่มจากบ้านสวนฝ้าย ตำบลสมสะอาด เรื่อยลงมาจนถึงเขตที่บ้านห้วยสำราญ ตำบลแก้ง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลโคกขำระ อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี โดยเริ่มจากสะพานต่อลอดเหลี่ยมข้ามห้วยขำระ หมู่ที่ ๓ ตำบลโคกขำระ ไปตามแนวกิ่งกลางลำห้วย โคกขำระ เรื่อยไปตามแนวลำห้วยจนถึงบ้านโนนสว่าง หมู่ที่ ๒ ตำบลโคกขำระ อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลกุดเรือ อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี โดยเริ่มจากบ้าน ห้วยสำราญ ตำบลแก้ง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อยไปจนถึงบ้านทุ่งช้าง หมู่ที่ ๖ ตำบลกุดเรือ อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศของตำบลนาเกษมมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัยประมาณ ๔๐% เป็นพื้นที่สำหรับการเกษตร ๕๕ % และมีพื้นที่ส่วนอื่น ๕% มี ๓ ฤดูกาล (ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว)

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแฉะ แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงก่อให้เกิดความเสียหายแก่เสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนมิถุนายน ฝนตกมากในช่วงเดือน มิถุนายน - ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วง ฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยยาวนานนับเดือน ในเดือน กรกฎาคม แต่ในเขตตำบลไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมนานราว ๑- ๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมี ฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๕ องศา

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดิน ในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค-บริโภค จำนวน ๕ แห่ง แหล่งน้ำทั้ง ๕ แห่งเป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้น ตามธรรมชาติ ดังนี้

ลำห้วย	๕	แห่ง	สระน้ำ	๓	แห่ง
หนองน้ำ	-	แห่ง	บ่อน้ำตื้น	-	แห่ง
ลำคลอง	-	แห่ง	บ่อบาดาล	๕	แห่ง
บึง	-	แห่ง	อ่างเก็บน้ำ	-	แห่ง
แม่น้ำ	-	แห่ง	ฝาย	๒	แห่ง
อื่นๆ (ระบุ)	-	แห่ง	เหมือง	-	แห่ง

๑.๕ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตตำบลนาเกษมไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ

(๒.) ด้านการเมือง/การปกครอง

ตำบลนาเกษมได้จัดตั้งหมู่บ้านในเขตตำบลนาเกษมมีทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีผู้ใหญ่บ้านเป็น ตัวแทนของหมู่บ้าน ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดีเช่นการเลือกตั้งสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลในปีพ.ศ. ๒๕๕๖ ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๙๐ จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมดปัญหาคือการแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง มีการซื้อ สิทธิขายเสีย ไม่ว่าจะเป็นการเลือกผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลการแก้ไขปัญหาของ องค์การ บริหารส่วนตำบลคือ ขอความร่วมมือ ผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้ รายงานอำเภอทราบ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำ ได้และทำไม่ได้ให้ประชาชน

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมแบ่งเขตการปกครองดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านนาเกษม

หมู่ที่ ๒ บ้านหนองถาวร

- หมู่ที่ ๓ บ้านโนนสนาม
- หมู่ที่ ๔ บ้านนาเจริญ
- หมู่ที่ ๕ บ้านโนนใหญ่
- หมู่ที่ ๖ บ้านโนนสว่าง
- หมู่ที่ ๗ บ้านน้อยพัฒนา
- หมู่ที่ ๘ บ้านโนนกลาง
- หมู่ที่ ๙ บ้านนาเกษม
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านศรีอรุณ
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านศรีเมือง

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสอง คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

ตำบลนาเกษมแบ่งเขตการปกครองทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน สามารถมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๒ คน รวม ๒๒ คน และได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๑ เขตเลือกตั้ง

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตตำบลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานตำบล เสนอแนะในกิจกรรมของตำบลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาตำบลประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความยากจน ฯลฯ

(๓.) ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	ครัวเรือนทั้งหมด	จำนวนประชากร	ชาย	หญิง	ชื่อกำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน
๑	บ้านนาเกษม	๒๕๑	๙๖๘	๕๑๑	๔๕๗	นายทองพูล ทารักษ์
๒	บ้านหนองถาวร	๑๔๙	๔๔๓	๒๒๙	๒๑๔	นางบัวผัน ศิริพันธ์
๓	บ้านโนนสนาม	๒๓๗	๘๔๒	๔๓๐	๔๑๒	นายสายยุทธ สมัครณรงค์
๔	บ้านนาเจริญ	๑๔๓	๕๙๒	๓๐๓	๒๘๙	นายถาวร สมบัติ
๕	บ้านโนนใหญ่	๒๖๙	๙๔๑	๔๖๙	๔๗๒	นายแสวง สิทธิพร (กำนัน)
๖	บ้านโนนสว่าง	๗๐	๒๗๗	๑๔๔	๑๓๓	นางสุพิศ สวัสดิรักษา
๗	บ้านน้อยพัฒนา	๙๖	๓๐๘	๑๕๙	๑๔๙	นายบุตสี ทองรส
๘	บ้านโนนกลาง	๖๕	๒๐๑	๑๑๕	๘๖	นายดวงมาลา หวังบุญ
๙	บ้านนาเกษม	๑๕๗	๖๔๔	๓๓๒	๓๑๒	นายบุญเลี้ยง นวลเปล่ง
๑๐	บ้านศรีอรุณ	๗๑	๒๖๘	๑๔๒	๑๒๖	นายตระกูล ทองรด
๑๑	บ้านศรีเมือง	๑๖๖	๔๒๑	๒๑๘	๒๐๓	นายอัมพล ชมันแก้ว
รวม		๑,๖๗๔	๕,๙๐๕	๓,๐๕๒	๒,๘๕๓	

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๗๓๐	๘๑๗	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๑,๘๖๘	๑,๙๘๓	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๒๕๖	๒๕๑	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๒,๘๕๔	๓,๐๕๑	๕,๙๐๕

(๔.) สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

การศึกษาของประชากรในตำบลนาเกษมส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ (ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓) และอนาคตแนวโน้มทางการศึกษาของประชากรตำบลนาเกษมจะมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ประชากรมีการศึกษามากขึ้น เนื่องจากประชาชนมีการตื่นตัวและความสำคัญในด้านการศึกษาและการให้บริการด้านการศึกษาของศูนย์- การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย(กศน.ตำบลนาเกษม)ส่งผลให้ประชากรของตำบลนาเกษมมีระดับ การศึกษามากขึ้น

ตำบลนาเกษมมีสถานศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาในระบบ จำนวน ๖ แห่ง ให้บริการในระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง คือ โรงเรียนบ้านโนนใหญ่ และโรงเรียนบ้านหนองถาวร ระดับโรงเรียนระดับขยายโอกาส ๑ แห่ง คือ โรงเรียนนาเกษมเจริญวิทยา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่งดังนี้

จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม

โรงเรียนนาเกษมเจริญวิทยา สอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ ๑-๖และมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านนาเจริญ โดยมี นายกมล จินพละ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับการศึกษา									รวม
อนุบาล๑	อนุบาล๒	ป.๑	ป.๒	ป.๓	ป.๔	ป.๕	ป.๖	มัธยมต้น	
๓๒	๓๓	๓๔	๓๕	๔๑	๔๔	๒๙	๒๒	-	๒๗๐

โรงเรียนบ้านโนนใหญ่ สอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ ๑-๖โดยมี นางเสริมสวย วงศ์ด้วง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับการศึกษา									รวม
อนุบาล๑	อนุบาล๒	ป.๑	ป.๒	ป.๓	ป.๔	ป.๕	ป.๖	มัธยมต้น	
๑๗	๑๐	๕	๖	๖	๓	๙	๖	-	๖๒

โรงเรียนบ้านหนองถาวรสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ ๑-๖โดยมีนางสาวอำพร สายสมบัติ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับการศึกษา									รวม
อนุบาล๑	อนุบาล๒	ป.๑	ป.๒	ป.๓	ป.๔	ป.๕	ป.๖	มัธยมต้น	
๕	๒	๕	๕	๔	๔	๑	๘	-	๓๔

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเกษม เป็นอาคารเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็กปฐมวัย จำนวน ๓ ห้องเรียน มีสัดส่วนครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๒๐ คน ปัจจุบันมีเด็กนักเรียน จำนวน ๖๐ คน ครูประจำศูนย์ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑. นางบัวทอง ทำสอาด ตำแหน่ง ครู รักษาการ หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. นางสาวศิริลักษณ์ ไสยา ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
๓. นางสาวเอื้องเดือน น้อยงาม ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีเมือง เป็นอาคารเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็กปฐมวัย จำนวน ๓ ห้องเรียน มีสัดส่วนครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๑๗ คน ปัจจุบันมีเด็กนักเรียน จำนวน ๕๒ คน ครูประจำศูนย์ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑. นางคำแพง ทำสอาด ตำแหน่ง ครู รักษาการ หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. นางสาวโชติกา แก้วพวง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
๓. นางสาวขวัญศิริ สายสมบัติ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนใหญ่ เป็นอาคารเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็กปฐมวัย จำนวน ๒ ห้องเรียน มีสัดส่วนครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๑๖ คน ปัจจุบันมีเด็กนักเรียน จำนวน ๓๑ คน ครูประจำศูนย์ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. นางสาวนรินทร์ พรหมเวียง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก รักษาการ หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. นางสาวนิตยา เพตะเข้ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมและหน่วยงานสาธารณสุขโรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

(๑) หน่วยงานด้านสาธารณสุข

- โรงพยาบาลในเขตพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง
เตียงคนไข้ จำนวน ๑๐-๑๐๐ เตียง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

ตำบลนาเกษมไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายมทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากหมู่บ้านในเขตตำบลนาเกษมมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือจากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามีบางหมู่บ้าน ที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจจุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น โดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับ

ผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในเขตตำบลนาเกษม จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรอำเภอทุ่งศรีอุดมได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบนั้นพบว่าในเขตตำบลนาเกษมมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อยและยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน และองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง
๕. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

(๕.) ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตตำบลนาเกษมมีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ตำบลนาเกษม มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมกับ ถนน อบ ๓๑๕๗ ซึ่งตัดผ่านพื้นที่ตำบลนาเกษม ผ่านหมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕ และหมู่ที่ ๑๐ สำหรับถนนภายในตำบลนาเกษม ถนนในพื้นที่ตำบลนาเกษม เป็นถนนลูกรัง คอนกรีต ลาดยาง ตามลำดับ

ในส่วนของปัญหาทางด้านคมนาคมและการขนส่ง เป็นปัญหาของระบบและโครงข่ายถนนในปัจจุบันตลอดจนปัญหาการจราจรและอุบัติเหตุต่างๆ ที่เกิดจากการคมนาคมและขนส่ง

สภาพถนน โดยส่วนใหญ่พื้นผิวจราจรบนถนนสายหลักอยู่ในสภาพชำรุด สัญจรไป-มา ลำบาก เชื่อมต่อกับอำเภอเดชอุดม

ระบบและโครงข่ายถนน การเชื่อมโยงการจราจรระหว่างถนนแต่ละสาย ในเขตตำบลนาเกษมและชุมชนนอกตำบลนาเกษมที่ใกล้เคียงติดต่อกันได้โดยสะดวก แต่มีถนนที่เชื่อมต่อบางหมู่บ้านที่ผิวจราจรอยู่ในสภาพที่ชำรุด ยากต่อการสัญจรไป-มา ในอนาคตควรมีการปรับปรุงระบบถนน โดยกำหนดแนวทางเพื่อรองรับและเชื่อมต่อการคมนาคม ให้เป็นระบบและมีโครงข่ายที่ดียิ่งขึ้น

การขนส่งผู้โดยสาร ปัจจุบันตำบลนาเกษม ไม่มีสถานีขนส่งผู้โดยสาร

๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากงบประมาณในการดำเนินการในการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างและการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมจึงสามารถดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณได้เพียงเล็กน้อยยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่

๕.๓ การประปา

การประปา ในเขตตำบลนาเกษมมีน้ำประปาเพื่ออุปโภค บริโภคประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๑ แห่ง สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และยังมีหมู่บ้านขาดระบบประปาใช้ จำนวน ๑ หมู่ คือบ้านศรีอรุณ หมู่ที่ ๑๐ ปัญหาคือ ในช่วงฤดูแล้งปริมาณน้ำที่ใช้ในการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ ต่อการอุปโภคบริโภค การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในพื้นที่ โดยการนำน้ำไปบริการให้กับหมู่บ้านที่น้ำไม่เพียงพอแก่การอุปโภค –บริโภค และพิจารณาโครงการต่างๆ ที่สามารถดำเนินการได้นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมก็นำบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

๕.๔ โทรศัพท์

ในเขตตำบลนาเกษม มีการสื่อสารที่สำคัญได้แก่ ทางโทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์เคลื่อนที่ และมีเครือข่ายของโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ AIS, DTAC, True ฯลฯ

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- | | | |
|--------------------------|---|------|
| - ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข | ๑ | แห่ง |
| - สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ | - | แห่ง |
| - โทรศัพท์สาธารณะ | - | แห่ง |

(๖.) ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลนาเกษมประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีพื้นที่การเกษตร ๒๓,๘๓๕ ไร่ รองลงมา คือ อาชีพค้าขาย รับจ้างทั่วไป และรับราชการ

- ๑.พื้นที่นา ๑๙,๔๐๐ ไร่
- ๒.พื้นที่พืชไร่ ๔,๓๔๗ ไร่
- ๓.พื้นที่สวน ๘๘ ไร่

สภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจ

ข้าว

- ๑.ข้าวเจ้านาปี พันธุ์ที่นิยมปลูก ขาวดอกมะลิ ๑๐๕ และ กข๑๕ ร้อยละ ๖๐
- ๒.ข้าวเหนียนาปี พันธุ์ที่นิยมปลูก กข.๖ ร้อยละ ๔๐

พืชไร่

- ๑.มันสำปะหลัง พันธุ์ที่นิยมปลูก ระยอง ๖๐ และพันธุ์พื้นเมือง

พืชผัก

- ๑.พริก พันธุ์ที่นิยมปลูก พริกหัวเรือ ,จินดา
- ๒.ข้าวโพดฝักสด ข้าวโพดข้าวเหนียว พันธุ์ที่นิยมปลูก ข้าวโพดหวาน
- ๓.ถั่วฝักยาวพันธุ์ที่นิยมปลูก ถั่วฝักยาวตราครุฑแดง
- ๔.อ้อย พันธุ์ที่นิยมปลูก พิล ๖๖๐๗

ไม้ผล

- ๑.มะนาว พันธุ์ที่นิยมปลูก มะนาวแป้น

ไม้ยืนต้น

- ๑.ยางพารา พันธุ์ที่นิยม อาร์อาร์ไอเอ็ม ๖๐๐

สภาพการเพาะปลูกพืชโดยทั่วไป

- ๑.การเพาะปลูกพืชในฤดูฝน การปลูกข้าวนาปีโดยอาศัยน้ำฝนจำนวน ๑๙,๔๐๐ไร่
- ๒.การปลูกพืชฤดูแล้ง เนื่องจากตำบลนาเกษมไม่อยู่ในเขตชลประทาน เกษตรกรส่วนมากจะปลูกพืชที่ใช้น้ำน้อย เช่น อ้อย ข้าวโพด และนิยมปลูกพืชผักสวนครัว เช่น พริก มะเขือ ถั่วฝักยาว

๖.๒ การประมง

(ในตำบลนาเกษมไม่มีการประมง)

๖.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

๖.๔ การบริการ

- ร้านค้าชุมชน จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านซ่อมรถ จำนวน ๔ แห่ง
- ร้านอาหาร จำนวน ๓ แห่ง
- ตลาด จำนวน ๑ แห่ง
- บริการน้ำมัน จำนวน ๑ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในตำบลนาเกษมไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ

๖.๖ อุตสาหกรรม

- (ในตำบลนาเกษมไม่มีอุตสาหกรรม)

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

- (ในตำบลนาเกษมไม่มีการพาณิชย์)

กลุ่มอาชีพ

มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๒ กลุ่ม

๑. กลุ่มผลิตปุ๋ย
๒. กลุ่มทอผ้าขิด

๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะ

แรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี บางส่วนหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงาน ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

(๗.) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑) ถนนภายในเขตตำบลนาเกษมและเชื่อมต่อระหว่างตำบลเป็นถนนลูกรังและอยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม

๒) ระบบประปาหมู่บ้านไม่ครบทุกหมู่บ้าน ทำให้มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภค

๓) ปัญหาไฟฟ้าสว่างในหมู่บ้านไม่เพียงพอ

ความต้องการ

๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนนเชื่อมต่อระหว่างตำบล หมู่บ้าน รวมทั้งถนนของตำบลเชื่อมทางหลวงจังหวัด

๒) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาจากแหล่งน้ำผิวดินให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓) ติดตั้งกระจายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

(๘.) ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑) ปัญหาการว่างงานหลังฤดูทำนา ทำให้ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานนอกพื้นที่

๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ

ความต้องการ

๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้

๓) ประสานหน่วยงานราชการอบรมกลุ่มอาชีพให้ความรู้

(๙.) ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๒) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน

๓) ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยของชุมชน/สังคม/ มีการทะเลาะวิวาท สร้างความเดือดร้อน

๔) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของชุมชน

-๒๗-

ความต้องการ

- ๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๒) จัดหาอบรมกลุ่มอาชีพให้ประชาชน
- ๓) อบรมอาสาสมัครต่างๆในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- ๔) จัดกิจกรรมในวันสำคัญเพื่อให้ประชาชนเกิดความสามัคคี

(๑๐.) ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ๑) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๒) มีการซื้อเสียงขายสิทธิ์
- ๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- ๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- ๑) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- ๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- ๓) จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๑๑.) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑) ทรัพยากรป่าไม้และดินถูกบุกรุกและถูกทำลาย
- ๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ๔) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตร

ความต้องการ

- ๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ๓) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

(๑๒.) ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑) การให้บริการด้านสาธารณสุขอนามัยไม่เพียงพอ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๒) สินค้าในการอุปโภค บริโภคไม่ได้มาตรฐาน

๓) ขาดการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ

๔) ไม่มีระบบการจัดขยะมูลฝอย

๕) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

๑) ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมทั้งการยับยั้งโรคติดต่อ

๒) ส่งเสริมให้มีศูนย์จำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์ การพัฒนารูปแบบมาตรฐานของผลิตภัณฑ์

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการของประชาชนในท้องถิ่น

๔) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย

๕) ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขให้บริการประชาชน

(๑๓.) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑) ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นในสถานศึกษาและภายในชุมชน

๒) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง

๓) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน

๔) ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

๕) การส่งเสริมและการอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

๑) ส่งเสริมการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นในสถานศึกษาและภายในชุมชน

๒) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง

๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่

๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง

๕) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขปศุสัตว์ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ในด้านการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนาเป็นการนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการพิจารณาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิค SWOT พิจารณาปัจจัย สภาวะแวดล้อมภายในตำบล (จุดอ่อน weakness และจุดแข็ง strength) ปัจจัยสภาวะภายนอก (โอกาส opportunity และข้อจำกัด threaten) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ทำให้ตระหนักถึงจุดแข็ง

จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพ และกำหนดทิศทางเป้าหมาย ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ รายละเอียดดังนี้

-๓๑-

จุดแข็ง (Strengths)

๑. **ด้านการบริหารจัดการ** องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนย่อมทราบถึงปัญหาความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี สามารถดำเนินการจัดการโดยอิสระ ภายในระเบียบกฎหมายที่กำหนด สามารถบริหารงบประมาณได้ด้วยตนเอง โดยมีคณะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและมีข้าราชการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบ

๒. **การให้บริการประชาชน** สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึงและลดขั้นตอนการติดต่อราชการไปยังอำเภอและจังหวัดหรือส่วนราชการอื่น ๆ มีเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทั่วถึง

๓. **ด้านงบประมาณ** ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาบริหารกิจการภายในองค์กร โดยมีระเบียบกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำแผน การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม จำแนกตามแผนงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน และเป็นไปตามแผนพัฒนาตำบล ทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ อีกทั้งสามารถบริหารจัดการงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างเป็นประโยชน์และคุ้มค่า โดยจะนำเงินเหลือจ่ายจากการดำเนินการในขั้นตอนจัดซื้อจัดจ้าง มาจัดทำโครงการพัฒนาตำบลต่อไป

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. **ด้านการบริหารจัดการ** การแก้ไขปัญหาไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากสมาชิก อบต.มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี คณะผู้บริหารที่เข้ามาบริหารในแต่ละสมัยจะเปลี่ยนนโยบายไปตามที่ตนเองประกาศไว้ ทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง และปัญหาความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิก อบต. จึงต้องอาศัยระยะเวลาในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองเป็นเวลาพอสมควร และการส่งเสริมให้สมาชิก อบต.และผู้บริหารได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น จะสามารถแก้ไขปัญหาและเพิ่มพูนความรู้ให้กับสมาชิก อบต.ได้ และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอ เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทั้งปริมาณงานที่มีอยู่เดิมและทั้งปริมาณงานจากภารกิจโครงการถ่ายโอนต่าง ๆ ซึ่งในบางครั้งไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามเงื่อนไขระยะเวลาที่กำหนดได้ ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอบางครั้งเกิดผลเสียมากกว่าผลดี ขาดการเรียนรู้และทำความเข้าใจในระเบียบเป็นเหตุให้เกิดข้อผิดพลาดและความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

๒. **ด้านการบริการประชาชน** เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านบุคลากร จึงไม่สามารถให้บริการประชาชน ในเชิงรุกได้มากเท่าที่ควร เช่น ข้อจำกัดในด้านสถานที่ ในการให้บริการประชาชนค่อนข้างคับแคบ อบต.ยังไม่มีอาคารที่ทำการกว้างขวาง ประชาชนไม่กล้าที่จะเข้ามาขอรับบริการเพราะขาดการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

๓. **ด้านงบประมาณ** งบประมาณมีจำกัดและได้รับแจ้งการจัดสรรหลายงวดในแต่ละปี ไม่สามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครบถ้วน และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไม่ครบถ้วนทุกภารกิจ และเร่งรีบมากเกินไปในงวดใกล้สิ้นปีงบประมาณ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากเกินไป และหน่วยงานอื่นในพื้นที่ ของงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งบางครั้งขัดต่อระเบียบไม่สามารถตั้งงบประมาณรายจ่ายให้ได้ และมีข้อจำกัดด้านการใช้จ่ายเงินงบประมาณซึ่งบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

โอกาส (Opportunities)

๑. **ด้านการบริหารการเมืองการปกครอง** ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชน และความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายในการปกครอง การบริหาร

การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

-๓๒-

๒. ด้านเศรษฐกิจ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนด้านการผลิต ผลผลิตทางการเกษตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารจัดการของรัฐบาล เช่นได้รับการฝึกอบรมโครงการเกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ การลดการใช้ปุ๋ยเคมี ลดการใช้ยาฆ่าแมลง การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไปสู่ตลาดภายนอก สร้างเงินทุนหมุนเวียนให้เกิดขึ้น

๓. นโยบายของรัฐบาล

- ด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง กระจือรื้อร้นและตระหนักถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในแต่ละชุมชน

- ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน มีมาตรการเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย และให้ความช่วยเหลือด้านแหล่งเงินทุนแก่ประชาชนทั่วไปเพื่อนำเงินไปลงทุนในการประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้

- การให้ความช่วยเหลือแก่เกษตรกรในโครงการพักชำระหนี้

- ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการ สร้างความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้โดยประชาชน

- ด้านกฎหมาย ซึ่งมีกฎหมายหลายฉบับที่กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ค่อนข้างชัดเจน เช่น พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ , และ พรบ.ว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อุปสรรค (Threats)

๑. ด้านสังคมและวัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาสังคม และวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างน้อย เพราะสภาพการณ์ มีการเปลี่ยนแปลง ประชาชนและเยาวชนนิยมบริโภคสินค้าฟุ่มเฟือย วิธีการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ประชาชนมีค่านิยมต่างไปจากเดิม เช่นการรื้อรับการช่วยเหลือแบบให้เปล่าจากทางราชการฝ่ายเดียวโดยที่ไม่พยายามช่วยเหลือตนเองก่อน ประชาชนขาดความสามัคคีและความจริงใจในการทำงานและไม่มีความซื่อสัตย์ไม่เสียสละที่จะทำงาน มุ่งเน้นที่ค่าตอบแทนเป็นเงินมากกว่าการให้ความร่วมมือ เยาวชนขาดจิตสำนึกขาดความรับผิดชอบต่อตนเอง สร้างความเดือดร้อนแก่ครอบครัวและสังคม ตลอดจนปัญหาสิ่งเสพติดที่แพร่ระบาดในชุมชนนับเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ระเบียบกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงานในหน้าที่โดยความต้องการของประชาชน บางครั้งมีข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ประชาชนส่วนมากไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมายที่ปฏิบัติตลอดทั้งหน่วยงานราชการอื่น ๆ มักขอรับการสนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขัดต่อระเบียบ หรือบางครั้งระเบียบกฎหมายกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติมากจนเกินไป จนขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรและงบประมาณ

ด้วยปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีน้อยส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามความต้องการของประชาชน และเกิดปัญหาความล่าช้าส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ได้รับผลประโยชน์ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดทำให้การพัฒนาเกิดความล่าช้าและไม่เป็นตามวัตถุประสงค์ที่รัฐบาลและประชาชนต้องการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยการนำ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของการพัฒนาเป็นการตอบ คำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดใด” ซึ่งสรุปได้ดังนี้ปัจจัยภายใน ทั้งที่เป็นจุดแข็ง (S) และ จุดอ่อน (W) ประกอบด้วยปัจจุบันต่าง ๆ และสรุปปัจจัยภายนอก ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรค ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทนในฐานะตัวแทน ๔. ผู้บริหารให้การส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง มีการประสานงานกันทางระบบสารสนเทศให้การส่งการได้รวดเร็ว ๘. สำนักงานอยู่ติดกับชุมชน ทำให้การประสานงานกับชุมชนสะดวก รวดเร็ว ๙. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. สำนักงานแคบ ๓. การคมนาคมเส้นทางการมาทำงานค่อนข้างไม่สะดวกเนื่องจากถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ บางครั้งต้องเสียเวลากับการเดินทางถึงเข้าสำนักงานช้า

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดทน. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดทน. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดทน. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</p> <p>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๘ – ๔๙ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. บุคลากรมีภาระหนี้สินมาก ทำให้ทำงานไม่เต็มที่</p>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. ส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕. เข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต</p> <p>๖. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน</p> <p>๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน</p> <p>๘. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. พื้นที่พัฒนากว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัย</p> <p>๔. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเองไม่เรียนรู้งาน</p> <p>๕. กฎหมาย ระเบียบข้อสั่งการยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง

๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

-๓๕-

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและการส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๖. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ
ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคลของ อบต. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกไปอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและแต่ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมแล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบลยังมีจำนวนอัตราค่าจ้างที่ใกล้เคียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมยังมีจำนวนอัตราที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกัน หากเปรียบเทียบในส่วนของงบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมมีงบประมาณรายจ่ายที่ค่อนข้างเสียเปรียบกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกัน อีกทั้งจำนวนประชากรและจำนวนหมู่บ้านในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมมีค่อนข้างมากกว่า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชื่อ อบต.	จำนวนส่วนราชการ	อัตราค่าจ้างคน			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร(คน)
		ข้าราชการ/พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
นาเกษม	๔	๑๘	-	๒๐	๒๘,๖๖๐,๐๐๐	๑๑	๕,๙๐๕
หนองอัม	๔	๒๔	-	๒๑	๓๕,๕๐๐,๐๐๐	๑๐	๕,๘๘๕
นาหอม	๔	๒๐	-	๑๓	๒๗,๖๔๗,๐๐๐	๑๑	๔,๖๐๕

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้นจำนวน ๔๐ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ อัตรา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อให้แก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลนาเกษม ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างใหม่ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาว่าเห็นภารกิจนั้น มีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">● งานธุรการและสารบรรณ● งานบริหารงานบุคคล● งานจัดทำคำสั่งและประกาศ● งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์● งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล● งานกิจการสภา● งานตรวจสอบภายใน● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">● งานธุรการและสารบรรณ● งานบริหารงานบุคคล● งานจัดทำคำสั่งและประกาศ● งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์● งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล● งานกิจการสภา● งานตรวจสอบภายใน● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
<p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">● งานวิชาการ● งานนโยบายและแผน● งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล● งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์● งานจัดทำงบประมาณ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	<p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">● งานวิชาการ● งานนโยบายและแผน● งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล● งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์● งานจัดทำงบประมาณ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> <ul style="list-style-type: none">● งานกฎหมายและคดี● งานจัดทำนิติกรรมสัญญา● งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์● งานตราข้อบัญญัติและระเบียบ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> <ul style="list-style-type: none">● งานกฎหมายและคดี● งานจัดทำนิติกรรมสัญญา● งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์● งานตราข้อบัญญัติและระเบียบ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <ul style="list-style-type: none">● งานอำนวยความสะดวก● งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ● งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย● งานระงับอัคคีภัย● งานการช่วยเหลือและฟื้นฟู● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <ul style="list-style-type: none">● งานอำนวยความสะดวก● งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ● งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย● งานระงับอัคคีภัย● งานการช่วยเหลือและฟื้นฟู● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
<u>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> <ul style="list-style-type: none">● งานสวัสดิการสังคม● งานพัฒนาชุมชน● งานจัดระเบียบชุมชน● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	<u>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> <ul style="list-style-type: none">● งานสวัสดิการสังคม● งานพัฒนาชุมชน● งานจัดระเบียบชุมชน● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
<u>๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์</u> <ul style="list-style-type: none">● งานข้อมูล● งานสังคมสงเคราะห์● งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	<u>๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์</u> <ul style="list-style-type: none">● งานข้อมูล● งานสังคมสงเคราะห์● งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
<u>๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> <ul style="list-style-type: none">● งานข้อมูลวิชาการ● งานเศรษฐกิจชุมชน● งานฝึกอบรมอาชีพ● งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	<u>๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> <ul style="list-style-type: none">● งานข้อมูลวิชาการ● งานเศรษฐกิจชุมชน● งานฝึกอบรมอาชีพ● งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	

<ul style="list-style-type: none"> ● งานพัฒนาสตรี ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานพัฒนาสตรี ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
---	---

-๓๙-

-(ต่อ)-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> <ul style="list-style-type: none"> ● งานอนามัยชุมชน ● งานส่งเสริมสุขภาพ ● งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด ● งานสุขศึกษาและควบคุมป้องกันโรคติดต่อ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<u>๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> <ul style="list-style-type: none"> ● งานอนามัยชุมชน ● งานส่งเสริมสุขภาพ ● งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด ● งานสุขศึกษาและควบคุมป้องกันโรคติดต่อ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<u>๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> <ul style="list-style-type: none"> ● งานสุขาภิบาลทั่วไป ● งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ ● งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<u>๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> <ul style="list-style-type: none"> ● งานสุขาภิบาลทั่วไป ● งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ ● งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<u>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</u> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี ● งานส่งเสริมการเกษตร ● งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในพืช ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<u>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</u> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี ● งานส่งเสริมการเกษตร ● งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในพืช ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<u>๑.๑๑ งานส่งเสริมการปศุสัตว์</u> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี ● งานส่งเสริมการปศุสัตว์ ● งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<u>๑.๑๑ งานส่งเสริมการปศุสัตว์</u> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี ● งานส่งเสริมการปศุสัตว์ ● งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<u>๒. กองคลัง</u> <u>๒.๑ งานการเงิน</u> <ul style="list-style-type: none"> ● งานการเงิน ● งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ● งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ● งานเก็บรักษาเงิน ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<u>๒. กองคลัง</u> <u>๒.๑ งานการเงิน</u> <ul style="list-style-type: none"> ● งานการเงิน ● งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ● งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ● งานเก็บรักษาเงิน ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

--	--	--

-๔๐-

-(ต่อ)-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานการบัญชี ● งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ● งานงบการเงินและงบทดลอง ● งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานการบัญชี ● งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ● งานงบการเงินและงบทดลอง ● งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ● งานพัฒนารายได้ ● งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ ● งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ● งานกิจการพาณิชย์ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ● งานผลประโยชน์ ● งานพัฒนารายได้ ● งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ● งานกิจการพาณิชย์ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานทะเบียนทรัพย์สิน ● งานแผนที่ภาษี ● งานการพัสดุ ● งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานทะเบียนทรัพย์สิน ● งานแผนที่ภาษี ● งานการพัสดุ ● งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลก่อสร้าง ● งานก่อสร้างและบูรณะถนน ● งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานข้อมูลก่อสร้าง ● งานก่อสร้างและบูรณะถนน ● งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ 	

<ul style="list-style-type: none"> ● งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> ● งานออกแบบและบริการข้อมูล ● งานประมาณราคา ● งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> ● งานออกแบบและบริการข้อมูล ● งานประมาณราคา ● งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

-๕๑-

-(ต่อ)-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานผังเมือง <ul style="list-style-type: none"> ● งานสำรวจและแผนที่ ● งานวางผังพัฒนาเมือง ● งานควบคุมทางผังเมือง ● งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	๓.๓ งานผังเมือง <ul style="list-style-type: none"> ● งานสำรวจและแผนที่ ● งานวางผังพัฒนาเมือง ● งานควบคุมทางผังเมือง ● งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> ● งานประสานสาธารณูปโภคและประปา ● งานไฟฟ้าสาธารณะ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> ● งานประสานสาธารณูปโภคและประปา ● งานไฟฟ้าสาธารณะ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> ● งานแผนและวิชาการ ● งานประสานกิจกรรมโรงเรียน ● งานจัดการศึกษา ● งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก ● งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ● งานติดตามและประเมินผล ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> ● งานแผนและวิชาการ ● งานประสานกิจกรรมโรงเรียน ● งานจัดการศึกษา ● งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก ● งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ● งานติดตามและประเมินผล ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> ● งานการศึกษา ● งานรัฐพิธี ● งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ● งานกิจการเด็กและเยาวชน 	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> ● งานการศึกษา ● งานรัฐพิธี ● งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ● งานกิจการเด็กและเยาวชน 	

<ul style="list-style-type: none"> ● งานเครือข่ายทางการศึกษา ● งานส่งเสริมการศึกษา ● งานการกีฬาและนันทนาการ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานเครือข่ายทางการศึกษา ● งานส่งเสริมการศึกษา ● งานการกีฬาและนันทนาการ ● งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
---	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการประชุมวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นตามสภาพปัญหา ความต้องการในด้านกำลังบุคลากร อำนาจหน้าที่ ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมจึงได้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบ ลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมี การคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมา คาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและ น่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

-๔๓-

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือ ปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวน ตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วน ระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองาน ด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดย วิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม จึงได้วิเคราะห์ ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง								
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๑	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๒	นายช่างโยธา (ปง./ขง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๕	นักสันทนการ (ปก./ชก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเกษม</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีเมือง</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๓๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนใหญ่</u> <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
	รวม	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	-

หมายเหตุ : ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ว่าง เมื่อ ๑ พ.ย. ๒๕๕๙ ตามมติ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ก.ย. ๒๕๕๙ (ขอใช้บัญชี กสธ.)
๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง/ชง. ว่าง เมื่อ ๑๗ ต.ค. ๒๕๕๙ ตามมติ ก.อบต. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๕๙ (รอกการสรรหา)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๖๒๑,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	
	สำนักงานปลัด อบต.																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	-	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๖๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๕๘,๒๘๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๗,๖๘๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	
	พนักงานจ้าง																	
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๒๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๓,๖๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๔๘,๑๖๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๔๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๑,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๖,๗๖๐	๑๕๒,๖๔๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๑๓๓,๐๘๐	๑๔๔,๑๒๐	๑๔๙,๘๘๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๗๐,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๓,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๙,๒๔๐	๑๖๕,๖๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองช่าง																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๘,๓๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐		
๒๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐		
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐		ว่าง
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๘,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๒,๖๘๐	๑๕๔,๔๔๐	๑๖๐,๖๘๐		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๘,๓๖๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐		
๒๖	นักสันทนการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐		
	พนักงานจ้าง																		
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๓๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๓,๐๘๐	๒๔๐,๑๒๐	๒๔๙,๗๒๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเกษม																		
๒๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		อุดหนุนจากรัฐบาล
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		อุดหนุนจากรัฐบาล (ว่าง)
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		อุดหนุนจากรัฐบาล
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		จ้างบ อบท.
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีเมือง																		
๓๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		อุดหนุนจากรัฐบาล
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		อุดหนุนจากรัฐบาล (ว่าง)
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		อุดหนุนจากรัฐบาล
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		จ้างบ อบท.
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนใหญ่																		
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-		อุดหนุนจากรัฐบาล
(๔)	รวม		๓๗	๓๓	๗,๑๓๓,๘๒๐	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	๒๑๗,๗๔๐	๒๓๓,๑๐๐	๒๓๘,๗๔๐	๗,๒๕๒,๖๘๐	๗,๓๖๖,๙๒๐	๗,๖๐๕,๖๖๐		
(๕)	ประมาณการประโชนตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๔๕๐,๕๓๖	๑,๕๗๓,๓๘๔	๑,๕๒๑,๑๓๒		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๘,๗๐๓,๒๑๖	๘,๘๔๐,๓๐๔	๙,๑๒๖,๗๙๒		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๘,๙๒	๒๘,๔๔	๒๗,๙๖		
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินอุดหนุนครู)														๒๙,๓๙	๒๙,๘๐	๒๙,๓๐		
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินอุดหนุนครูและเบี้ยยังชีพ)														๓๘,๔๕	๔๐,๔๗	๓๙,๗๙		

(ลงชื่อ) ผู้จัดทำ
(นายณรงค์ ทำสอาด)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางศิริพร จันดาชาติ)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) พ.จ.อ. ผู้ตรวจสอบ
(ตรีพิงค์ เสาร์แก้ว)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นายจอมปรางค์ ศรีอักษร)
ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

หมายเหตุ : งบประมาณรายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๓๑,๐๘๐,๐๐๐ บาท

: งบประมาณรายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๑,๐๘๐,๐๐๐ บาท = $(๓๑,๐๘๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓๑,๐๘๐,๐๐๐ = ๓๒,๖๓๔,๐๐๐$

กรณีหักเงินอุดหนุนครู ๑,๔๒๒,๓๖๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ $๓๑,๐๘๐,๐๐๐ - ๑,๔๒๒,๓๖๐ = ๒๙,๖๕๗,๖๔๐$

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ $๒๙,๖๕๗,๖๔๐ \times ๕\% + ๒๙,๖๕๗,๖๔๐ = ๓๑,๑๔๐,๕๒๒$

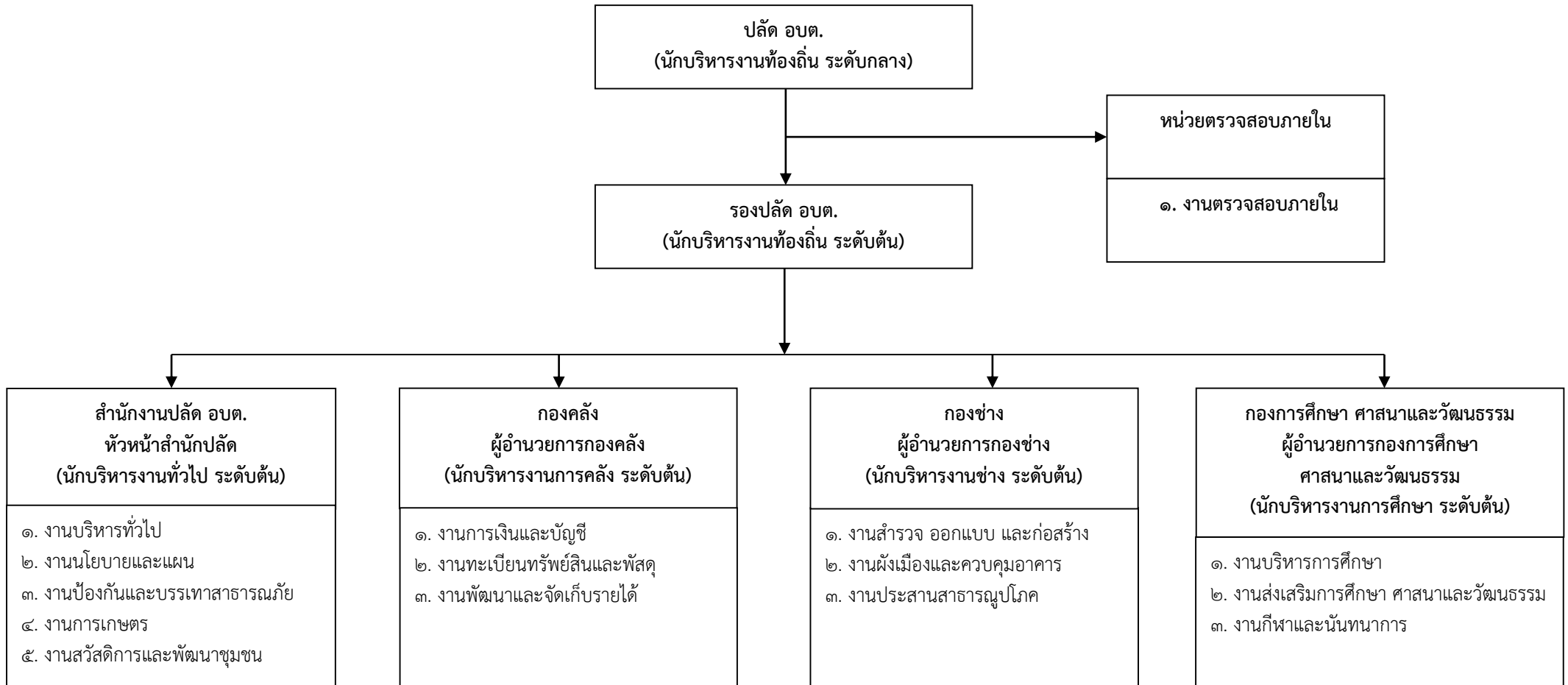
กรณีหักเงินอุดหนุนครูและเบี้ยยังชีพ เงินอุดหนุนครู ๑,๔๒๒,๓๖๐ บาท เงินเบี้ยยังชีพ ๗,๘๑๕,๔๘๐ บาท รวม ๙,๒๓๗,๘๔๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ $๓๑,๐๘๐,๐๐๐ - ๙,๒๓๗,๘๔๐ = ๒๑,๘๔๒,๑๖๐$

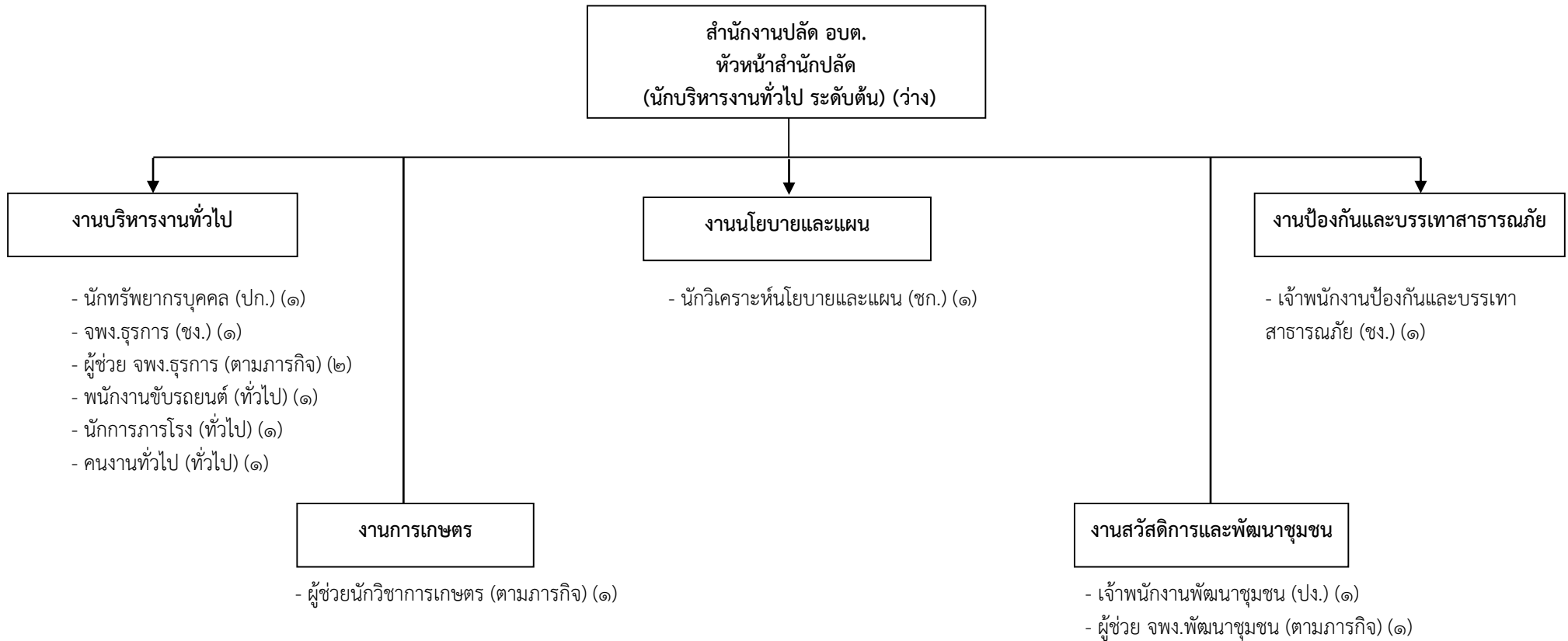
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ $๒๑,๘๔๒,๑๖๐ \times ๕\% + ๒๑,๘๔๒,๑๖๐ = ๒๒,๙๓๔,๒๖๘$

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม

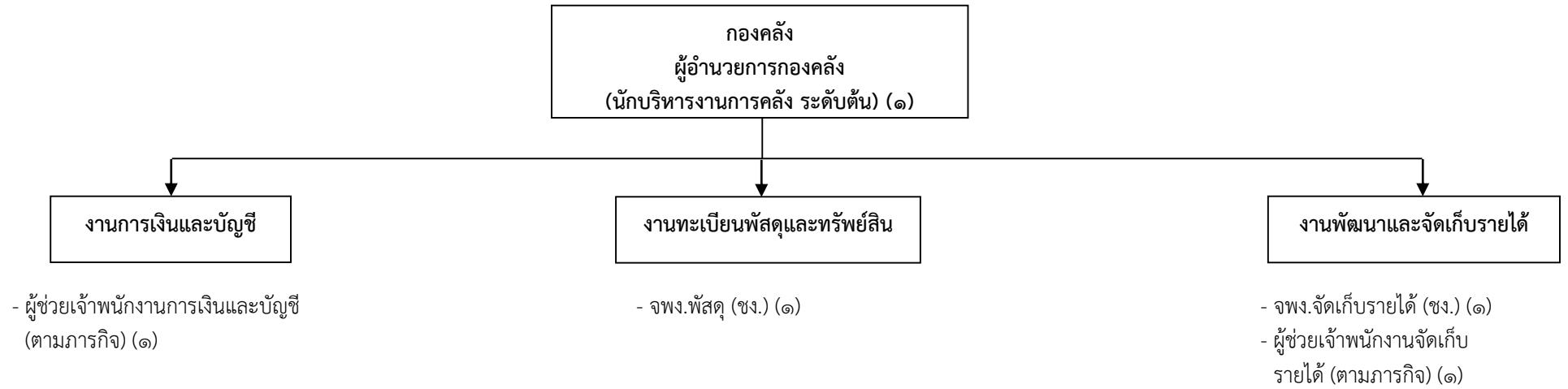


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต



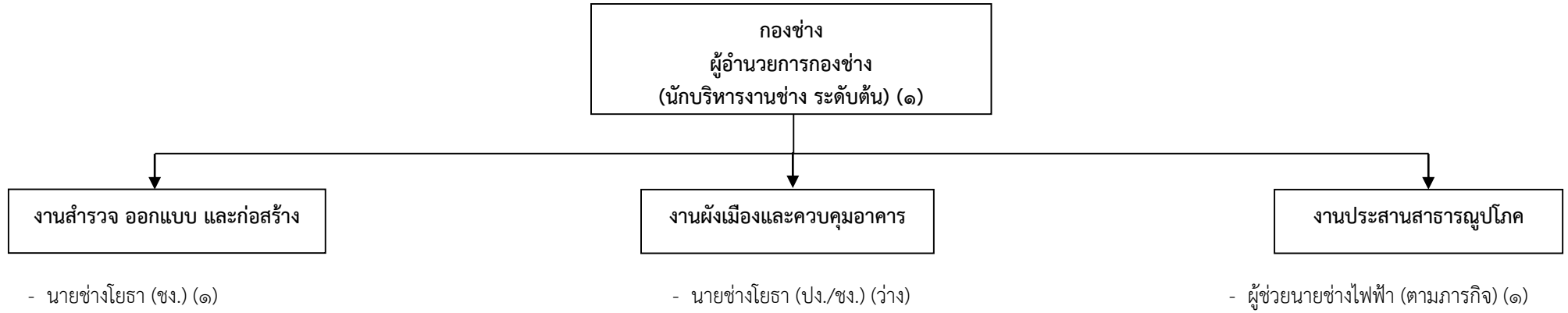
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๒	-	-	๔	๓	๑๒

โครงสร้างองค์กร



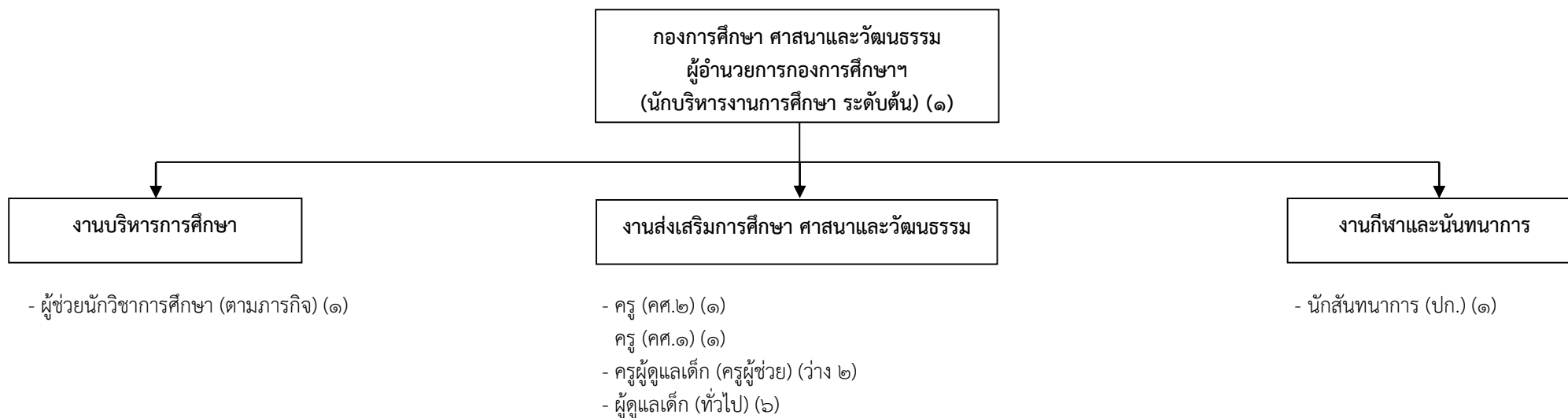
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู อปต.			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ครู	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๖	๑๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราค่าจ้างใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	พ.จ.อ.ตรีพงษ์ เสาร์แก้ว	ร.ป.ม.	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๒๑,๙๖๐
๒.	นายภุชญา นาโสก	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
สำนักงานปลัด อบต.												
๓.	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ตำแหน่งว่าง
๔.	นายณรงค์ ทำสอาด	บธ.บ. (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐	-	-	
๕.	นางสาวศุภรานันท์ วันทา	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๒๖๖,๐๔๐	-	-	
๖.	นางดวงตา สอนบุญ	นิติศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐	-	-	
๗.	จ.อ.ราชนัน เกตุพันธ์	ประกาศนียบัตร หลักสูตรนักเรียนจำ ทหารเรือ	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๒๖๐,๔๐๐	-	-	
๘.	นายมงคล จันทร์พวง	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๒๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๙.	นายไกรสร ทาทอง	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๒๙,๓๒๐	-	-	
๑๐.	นายศิริศักดิ์ รักพรหม	วท.บ.(เทคโนโลยีการ อาหาร)	-	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๖,๐๔๐	-	-	
๑๑.	นายปิยะนัย เลคะฉันท	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๑,๑๒๐	-	-	
๑๒.	นายเสรี โพศรีทอง	ร.บ.(การเมืองการ ปกครอง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๔๘๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓.	นายมนูญ ทารักษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔.	นายวัฒนา คำโสภา	ปวช.(เครื่องมือกล)	-	นักรการภารโรง	-	-	นักรการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕.	นายอุทัย ทำสอาด	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๑๖.	นางศิริพร จันทาชาติ	บร.บ.(การบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๑๗.	นางอนงค์คาร หลอมทอง	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๖๙,๘๘๐	-	-	
๑๘.	นางกัญญาภรณ์ อารี	ปวส.(การบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๑๙.	นางยุพราช เลคะฉันท	บร.บ.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๗๐,๑๖๐	-	-	
๒๐.	นางสาวบัวหลั่น สุขสุทธิ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๓,๑๒๐	-	-	
กองช่าง												
๒๑.	นายรังสรรค์ รุ่งเรืองศรี	วท.บ.(เทคโนโลยีการ ก่อสร้าง)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๒๒.	นายสุทัศน์ สอนบุญ	วท.บ.(เทคโนโลยี ก่อสร้าง)	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๘๐,๔๔๐	-	-	
๒๓.	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๒๔.	นายณิษฐ์ สารเสนาะ	วท.บ. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๘,๔๔๐	-	-	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๒๕.	นางวิลาวรรณ ศรีอักษร	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๙,๓๒๐
๒๖.	นายคารมย์ สาธุจริย	ร.บ.บ.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ปฏิบัติการ	๒๔๑,๔๔๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๒๗.	นายสกลชาติ บึงโปก	ศ.ช.บ.(๕ ปี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๓๐,๘๘๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเกษม												
๒๘.	นางบัวทอง ทำสอาด	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	๗๖-๓-๐๘-๒๒๒๗-๑๖๔	ครู	คศ.๑	๗๖๓๐๘๖๖๐๐๕๓๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๒๙.	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๒๒๒๗-๓๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๗๖๓๐๘๖๖๐๐๕๔๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ. (ตำแหน่งว่าง)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๐.	นางสาวศิริลักษณ์ ไสยา	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๓๑.	นางสาวเอื้องเดือน น้อยงาม	ค.บ. (อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างจบ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีเมือง												
๓๒.	นางคำแพง ทำสอาด	ค.บ.(การศึกษา ปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๒๒๒๗-๑๖๕	ครู	คศ.๑	๗๖๓๐๘๖๖๐๐๕๓๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๓๓.	-ว่าง-	-	๗๖-๓-๐๘-๒๒๒๗-๓๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๗๖๓๐๘๖๖๐๐๕๔๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ. (ตำแหน่งว่าง)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๔.	นางสาวโชติกา แก้วพวง	ร.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๓๕.	นางสาวขวัญศิริ สายสมบัติ	ค.บ.(การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างจบ อปท.

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนใหญ่												
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖.	นางสาวนรินทร์ พรมเวียง	วท.บ. (สิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๓๗.	นางสาวนิตยา เพตะเข้	วท.บ.(ฟิสิกส์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกภาคส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร - การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและ ยุทธศาสตร์กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเกษม - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเกษม - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<ul style="list-style-type: none"> - การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร - การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร - การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเกษม 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี - มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม - การจัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการในสังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด /ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน -มีการเลื่อนระดับ - การดำเนินการทางวินัย - การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน - มีการเลื่อนระดับข้าราชการ ตามประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์ - มีการดำเนินการทางวินัย - มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที - อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการ/ รวมทั้งการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการเลื่อนระดับตามมติ ก.อบต.จังหวัด - นายองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none">- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none">- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	<ul style="list-style-type: none">- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด, หน่วยงานส่วนท้องถิ่น องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น อบจ. , องค์กรบริหารส่วนตำบล , ธนาคาร , บริษัท , ห้างร้านต่าง ๆ ในพื้นที่- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศและภายนอกต่างประเทศ
<p>๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</p> <p>๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)</p>	<ul style="list-style-type: none">- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none">- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม</p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</p>	<p>- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</p> <p>- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม</p> <p>- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม</p>	<p>- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา</p> <p>- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษมเป็นการ แสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ</p>

กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนาเกษม มีดังนี้

๑.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

๒.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๑ โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม เผยแพร่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ผ่านทางเว็บไซต์ อบรมทางโซเชียลต่างๆ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ของ อบต.

๓.ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๓.๑ พัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ

๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี

๔.ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม

๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น

๔.๓ การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและทุจริตในการปฏิบัติราชการ

๔.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๕.ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

- ๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- ๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร
- ๕.๓ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม
- ๕.๔ การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกษม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก