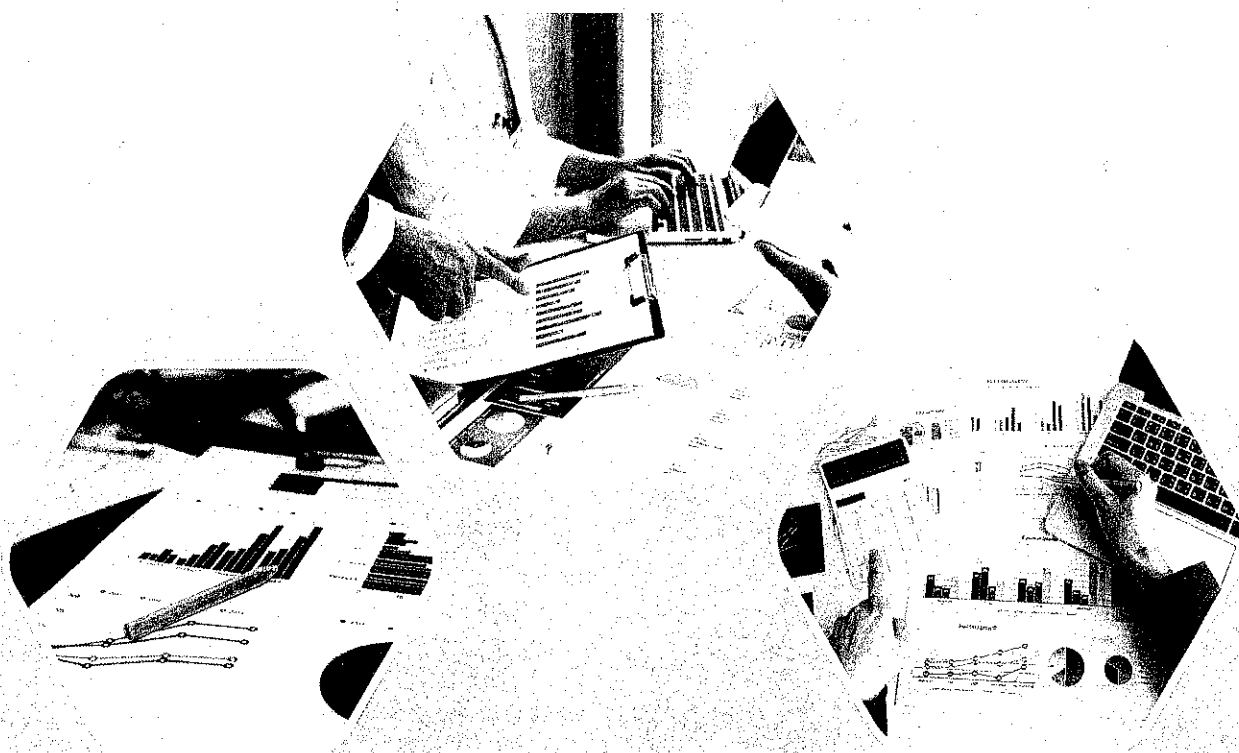




แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2568



องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ทั้งนี้ยังใช้ประกอบในการจัดสรรเงินงบประมาณการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรเงินงบประมาณการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนในการแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืนสืบไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ตาม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ที่ได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบริหารราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เพื่อให้การเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังของคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของประมาณการรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการงาน และเวลาที่ต้องใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคม ไม่สะดวก ถนนบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อ
- การขยายเขตบริการไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ขาดสถานประกอบการหรือแหล่งงานในท้องถิ่น
- ราษฎรขาดความรู้และเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ปัจจัยการผลิตมีราคาสูง เช่น น้ำมัน ปุ๋ย เมล็ดพันธุ์

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ขยายเขตรบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตรในฤดูแล้ง
- ขาดภาชนะกักเก็บน้ำ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- สื่อการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัยกับการพัฒนาในปัจจุบัน

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- คลองดินเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
- ประชาชนไม่มีส่วนร่วมและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เกิดภัยธรรมชาติเป็นประจำทุกปี เช่น อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- เจ้าหน้าที่และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงาน

- ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ในสำนักงาน
- ระบบโครงสร้างเปลี่ยนแปลงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา

๘. ปัญหาอื่น ๆ

- ความก้าวหน้าทางสังคม และเทคโนโลยีทำให้เกิดแหล่งมั่วสุมที่เป็นอันตรายต่อเยาวชน
- ยาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้าน ถนนเชื่อมหมู่บ้านและถนนเพื่อการเกษตร เพื่อให้การคมนาคมขนส่งมีความสะดวกรวดเร็ว เกิดความประหยัดพลังงานและเวลา

- ก่อสร้างร่องระบายน้ำ เพื่อระบายน้ำออกจากชุมชน ป้องกันน้ำท่วมขังในหมู่บ้าน
- ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำภายในหมู่บ้านและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างให้ทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ขุดลอกคลอง, วางท่อระบายน้ำ
- จัดให้มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขี้เถ้าและขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย
- ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ให้มีแหล่งกักเก็บน้ำ

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- อนุรักษ์ให้ความรู้ในการคัดแยกขยะ และการกำจัดขยะ
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน เจ้าหน้าที่และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ความรู้

ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๕๒ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภชนาการ และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๓) ให้มีตลาด
- (๔) การท่องเที่ยว
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น

และสมควร

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ

โดยใช้เทคนิค SWOT analysis เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths: S) - ผู้นำทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา - สภาพพื้นที่เหมาะสมกับการทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ - การเมืองท้องถิ่นไม่มีความขัดแย้ง ประชาชนส่วนมากอยู่กันแบบเครือญาติ - ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง - มีโรงงานรองรับผลผลิต(อ้อย)อยู่ใกล้ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการขนส่ง - มีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ใกล้เพื่อรองรับแรงงานในพื้นที่	จุดอ่อน (Weaknesses: W) - มีการเคลื่อนย้ายแรงงานสู่ภาคอุตสาหกรรมทำให้ขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร มีผู้สูงอายุและเด็กในพื้นที่มาก - ผลผลิตและมูลค่าภาคการเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ - สภาพพื้นที่เป็นพื้นที่ลาดเอียง ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำทำให้ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง - ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำและไม่แน่นอน
โอกาส (Opportunities: O) - รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่นระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ เป็นต้น - พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเองตามที่กฎหมาย และระเบียบกำหนด - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ฟื้นฟู และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น - พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน “ โครงการเศรษฐกิจพอเพียง ” ตามแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ - รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T) - สภาวะทางเศรษฐกิจในระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น - สภาวะทางทางการเมืองส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น - การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงและไม่ต่อเนื่อง - ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐาน ทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาคนและสังคม
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาแหล่งน้ำ
๗. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๕. สนับสนุนด้านการศึกษา
๖. พัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. สนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
๘. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
๙. ส่งเสริมการพาณิชย์และการลงทุน
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามูลนิธิองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ได้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องทำให้การบริหารงานภายในมีประสิทธิภาพ จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ) (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานก่อสร้าง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจหลักและภารกิจรอง และโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ จึงกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง(๑)	๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง(๑)	
๑.๑ รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น(๑)	๑.๑ รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น(๑)	
๒. สำนัปลัด อบต.	๒. สำนัปลัด อบต.	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น(๑)	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น(๑)	
๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ (๑)	นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ (๑)	
นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ (๑)	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน (๑)	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน (๑)	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	
๒.๒ งานนโยบายและแผน	๒.๒ งานนโยบายและแผน	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ (๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ (๑)	
๒.๓ งานกฎหมายและคดี	๒.๓ งานกฎหมายและคดี	
นิติกร ระดับปฏิบัติการ (๑)	นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	ว่าง
๒.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (๑)	นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (๑)	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)	
๒.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๒.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ) (๑)	
๓. กองคลัง	๒.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น(๑)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน (๑)	กำหนดเพิ่ม
๓.๑ ฝ่ายการเงิน	๓. กองคลัง	
๓.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น(๑)	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น (๑)	๓.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี	ปรับปรุง ชื่อฝ่าย
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ (๑)	๓.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	
๓.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น (๑)	ปรับปรุง ชื่อตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ (๑)	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ(๑)	
๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)	๓.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๔. กองช่าง	นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ (๑)	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น(๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)	กำหนดเพิ่ม
๔.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน (๑)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)	ว่าง
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)	กำหนดเพิ่ม
๔.๒ งานก่อสร้าง		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕. กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) ระดับต้น(๑)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น(๑)	
๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน (๑)	
นักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ(๑)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)	
๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕.๒ งานก่อสร้าง	
ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น(๑)	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๖.๑ งานบริหารงานการศึกษา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) ระดับต้น(๑)	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ (๑)	๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน (๑)	๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ(๑)	
ศพด.ตำบลนาชุมแสง	๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น(๑)	
ครู (คศ.๑) (๑)	๖.๑ งานบริหารงานการศึกษา	
ครู (คศ.๒) (๑)	นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ (๑)	
ครู (คศ.๒) (๑)	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน (๑)	
ครู (คศ.๓) (๑)	๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)	ศพด.ตำบลนาชุมแสง	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง
ศพด.บ้านกุดน้ำใส-ชัยมงคล	ครู (คศ.๑) (๑)	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู (คศ.๒) (๑)	
ครู (คศ.๒) (๑)	ครู (คศ.๒) (๑)	
ครู (คศ.๒) (๑)	ครู (คศ.๓) (๑)	ว่าง
๗.หน่วยตรวจสอบภายใน	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)	ว่าง
	ศพด.บ้านกุดน้ำใส-ชัยมงคล	
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง
	ครู (คศ.๒) (๑)	
	ครู (คศ.๒) (๑)	
	๗.หน่วยตรวจสอบภายใน	
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง

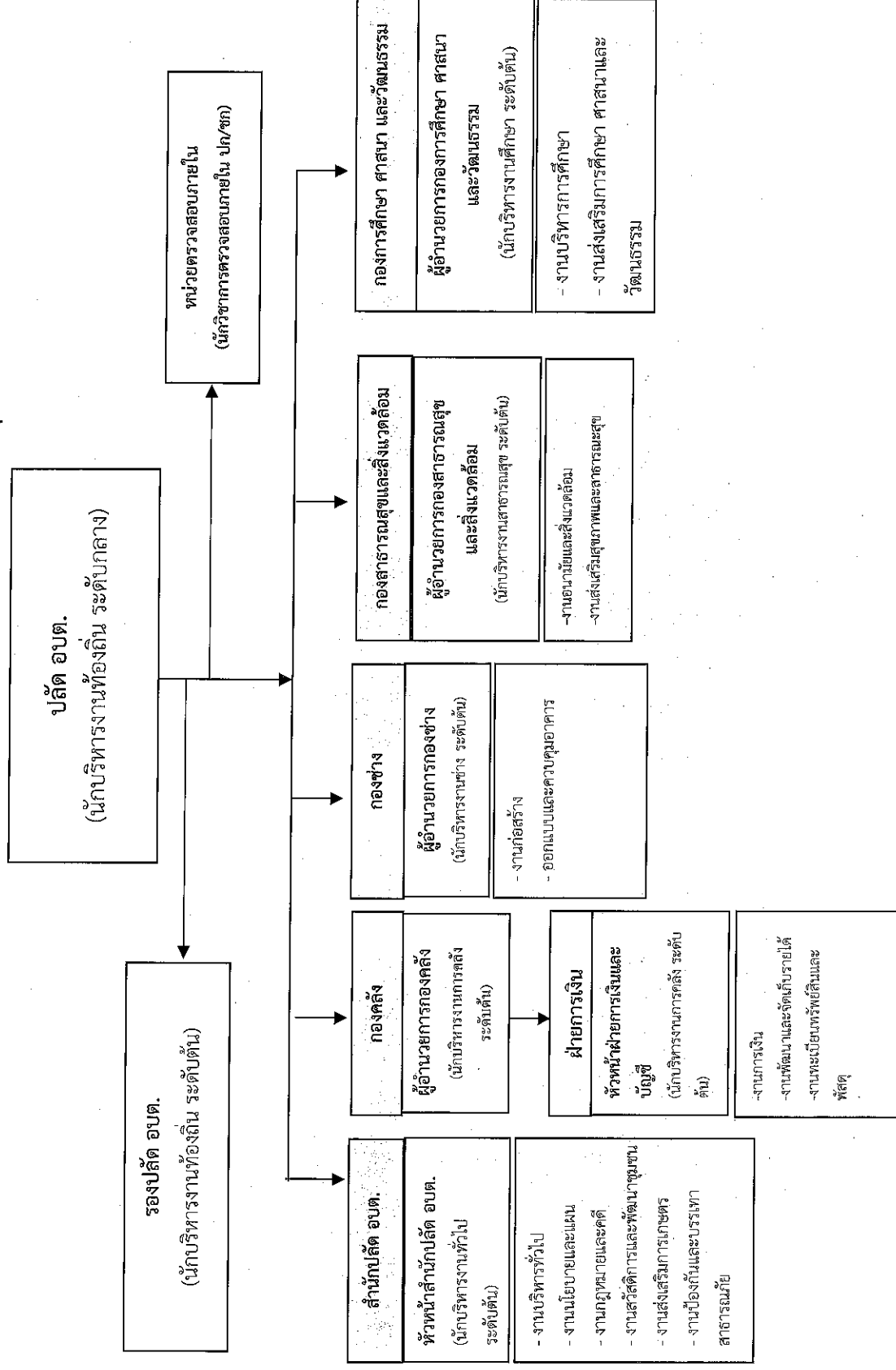
9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้รับ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				ค่ารายการเพิ่มขึ้น(3)				ค่ารายการรวม(4)				หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569					
1	นางนิศา สมวงศ์	ปลัดอำเภอ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ทตจ.	1	1	714,000	168,000	1	1	1	-	-	-	23,520	24,240	24,120	905,520	929,760	953,880	(59,500)	
2	นางอนงค์ วิสาสุข	รองปลัดอำเภอ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สน.	1	1	506,520	42,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,920	18,000	564,960	581,880	599,880	(42,210)	
3	นางวิภา วัฒนศัพท์	สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	สน.	1	1	506,520	42,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,920	18,000	564,960	581,880	599,880	(42,210)	
4	นางสาวสุวิมล สีเขมา	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)	
5	นายอรอนพอส คำบุญ	นักกฏหมายการปกครอง	ปท.	1	1	241,440	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	(20,120)	
6	นายสุวิชัย มาสุชัย	นักบริหารนโยบายและแผน	ชก.	1	1	483,120	0	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	498,600	514,680	531,360	(40,260)	
7	นันทิกร	นักบริหารงานทั่วไป	ปท./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท./ชก.	1	-	0	0	-	1	1	-	+1	-	0	297,900	9,720	0	297,900	307,620	307,620	กำหนดเต็ม
9	นายบรรพต จามศรี	นักพัฒนาชุมชน	ปท.	1	1	229,920	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	8,400	237,600	245,280	253,680	(19,160)	
10	นายสมานประจักษ์ ศรีสุวรรณ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท.	1	1	221,760	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,680	229,200	236,640	244,320	(18,480)	
11	นายวรจักร ศรีสาราม	พนักงานขับรถ	ม.3	1	1	136,080	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,600	147,360	153,360	(11,340)	
12	นางศศิวิภา ไชยธาดา	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	1	1	302,520	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	13,200	314,640	327,240	340,440	(25,210)	
13	นายสุวัฒน์ สมชัย	ผู้ช่วยนักบริหารเกษตร	ป.ตรี	1	1	210,360	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,760	9,120	218,880	227,640	236,760	(17,530)	
14	นางรุ่งวิภา พิเศษเขต	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	สน.	1	1	575,880	42,000	1	1	1	-	-	-	17,880	24,480	20,520	635,760	660,240	680,760	(47,990)	
15	นางสุภาวดี พจนศรีธรรม	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี(นักบริหารงานการคลัง)	สน.	1	1	455,520	0	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	468,960	483,120	498,600	(37,960)	
16	นางสาวสุวิภา พิเศษเขต	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
17	นางสาวสุวิภา พิเศษเขต	เจ้าพนักงานงานคลังและบัญชี()	ปท./ร.ร.	1	-	0	0	-	1	1	-	+1	-	0	297,900	9,720	0	297,900	307,620	307,620	กำหนดเต็ม
18	นายสมานประจักษ์ ศรีสุวรรณ	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)	
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปท./ร.ร.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
20	นายภาณุเดช ศรีชัยพงษ์	พนักงานคลัง	ปท.	1	1	188,160	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	195,720	203,640	211,800	(15,680)	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานคลังและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานคลังและบัญชี	ปท.	1	-	0	0	-	1	1	-	+1	-	0	138,000	5,520	0	138,000	143,520	143,520	กำหนดเต็ม
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปท.	1	-	0	0	-	1	1	-	+1	-	0	138,000	5,520	0	138,000	143,520	143,520	กำหนดเต็ม
23	นายธนาพร พจนอส	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	สน.	1	1	522,960	0	1	1	1	-	-	-	16,920	18,000	18,000	539,880	557,880	575,880	(43,580)	
24	นายวิรัชพงษ์ ศรีธาดา	นายช่างโยธา	ปท.	1	1	199,800	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,200	207,240	214,560	221,760	(16,650)	
25	วศิ วัฒนศัพท์	พนักงานคลัง	ปท.	1	1	190,680	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	198,360	206,400	214,680	(15,890)	
26	ผู้อำนวยการกองคลังและสิ่งแวดล้อม (06)	ผู้อำนวยการกองคลังและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานการคลัง)	สน.	1	-	393,600	0	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	ว่างเดิม	
27	นายภาณุพงศ์ สุวรรณใจ	นักวิชาการบริหารงาน	ชก.	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)	
28	นางสาวพรพร พินา	ผ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	สน.	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	566,680	(39,080)	
29	นางจิรกรรัตน์ อุทัย	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)	

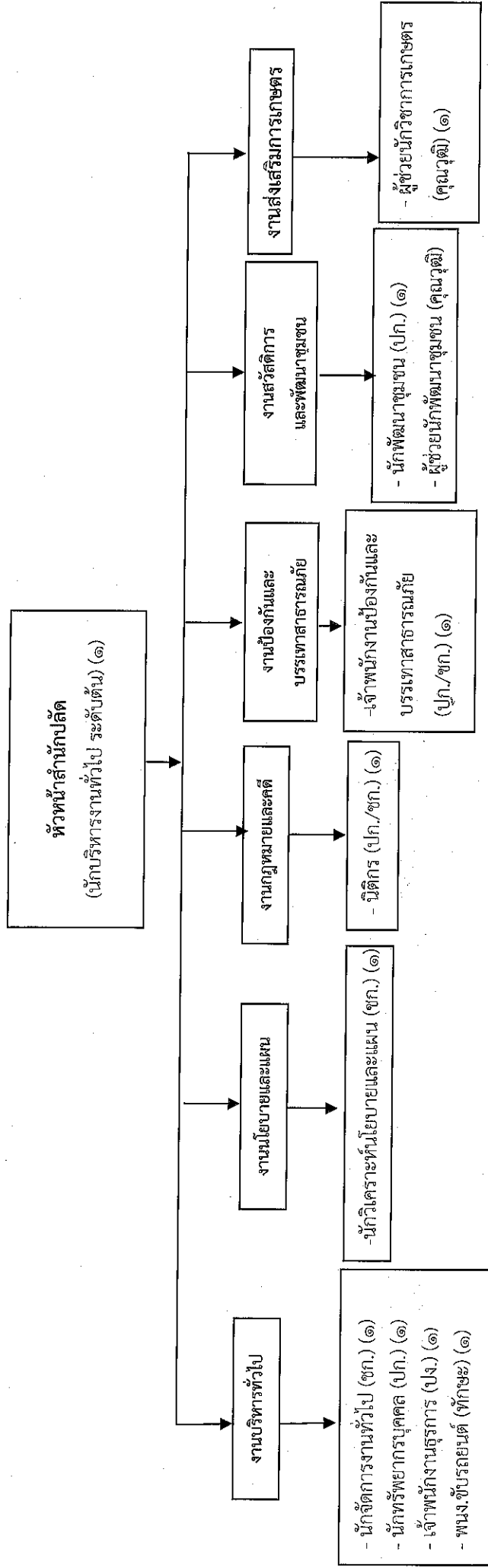
35,007,000.00 36,757,350.00 38,595,217.50 40,524,978.38

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อโครงการ	ระดับ ด้านหนึ่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มอบปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะคิดได้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			ตัวบ่งชี้ตาม เป้าประสงค์			ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินอุดหนุน (1)	เงินอุดหนุน จำนวน (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
30	นางอนุชา แสงขาว	แก้ปัญหาน้ำท่วม	ร.ร.	1	1	244,320	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	(20,360)
31		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาหมอง		1		0	0	1	1	1	-	-	-	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	ว่างเดิม
32		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาหมอง		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0
33	นางสุภาวดี ไสยวงษ์	ร.ร.	ร.ร.2	1	1	409,080	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	409,080	409,080	409,080	(34,090)
34	นาง กัญญาณี ปราชญ์	ร.ร.	ร.ร.2	1	1	380,280	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	380,280	380,280	380,280	(31,690)
35		ร.ร.	ร.ร.2	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
36		ศูนย์เด็กเล็ก	(ทั่วไป)	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
37	นางสาวศิริดา ขาวขึง	ศูนย์เด็กเล็ก	(พิเศษ)	1	1	132,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	132,000	132,000	132,000	(11,000)
38		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใต้-วังมด		1		0	0				-	-	-	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	
39	นางปัญญา ภุชงามิ	ร.ร.	ร.ร.2	1	1	415,320	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	415,320	415,320	415,320	(34,610)
40	นางมรกต ลิ้มขันธ์	ร.ร.	ร.ร.2	1	1	416,040	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	416,040	416,040	416,040	(34,670)
41	นางสาววิไลดา ผ่องศรี	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	ป.ก./ร.ก.	1	1	271,200	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,360	280,080	289,080	298,440	(22,600)
(5)	รวม			41	28	11,453,100	336,000	35	39	39	-	+4	-	323,680	1,210,740	374,340	12,112,680	13,323,420	13,697,760	
(6)		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,816,902	1,998,513	2,054,664	
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายตลอดทั้งปี															13,929,582	15,321,933	15,752,424	
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															37,90	39,70	38,87	

แผนภูมิโครงสร้างการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

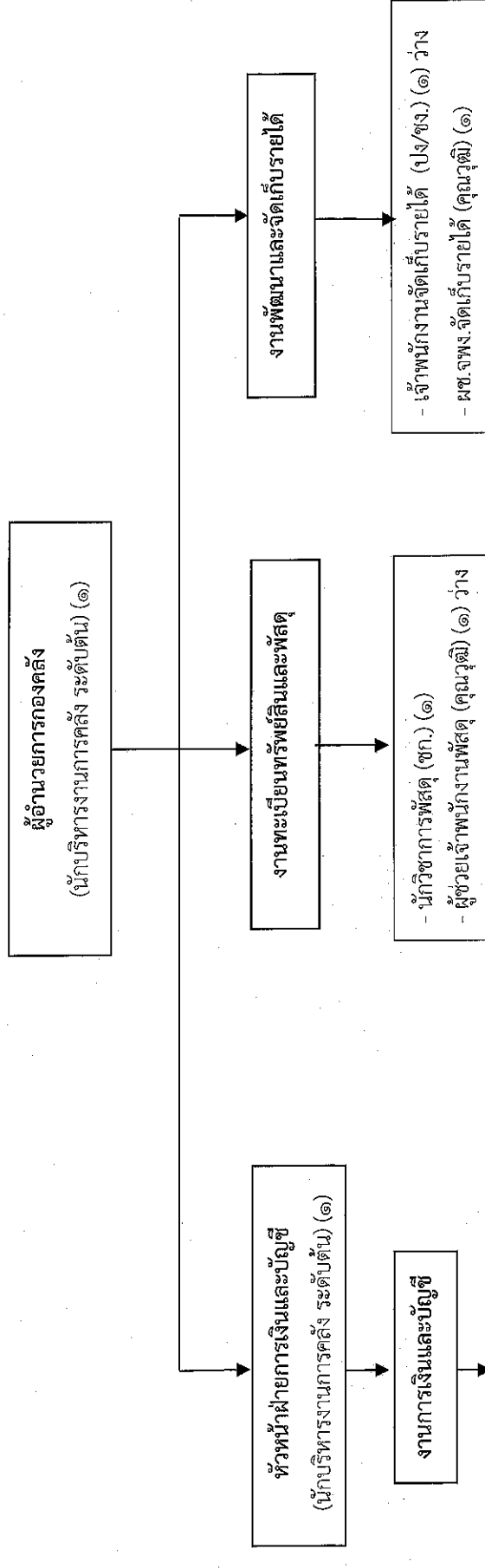


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



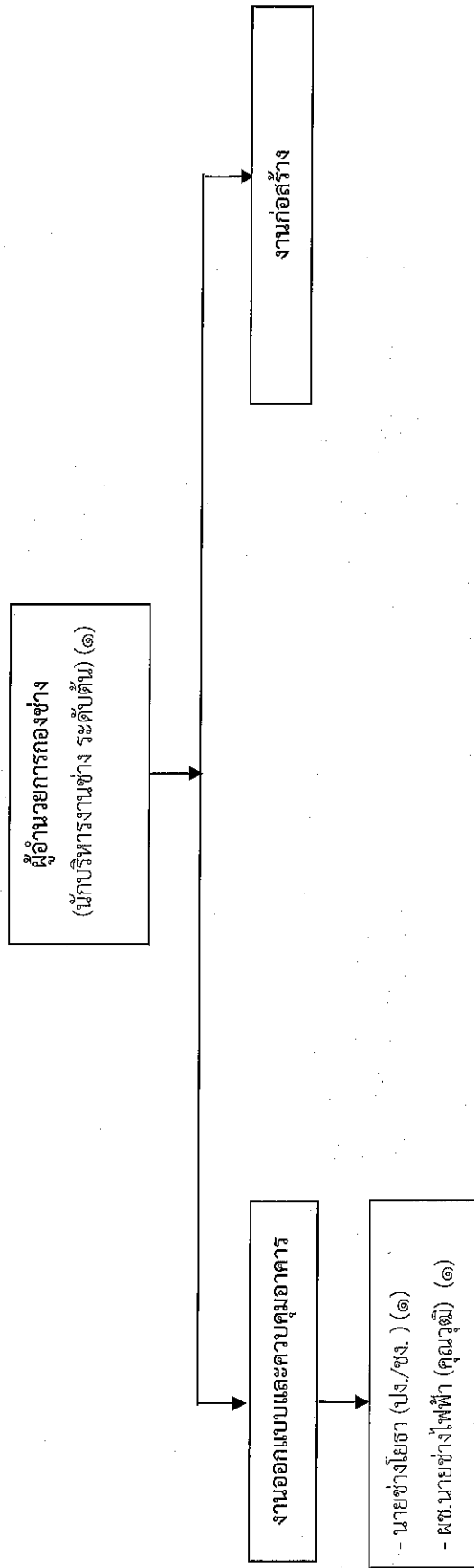
บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม	
สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	บริหารสถานศึกษา	ครู	คณ.	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	-	๒	๒	๑	-	๑๑

โครงสร้างองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



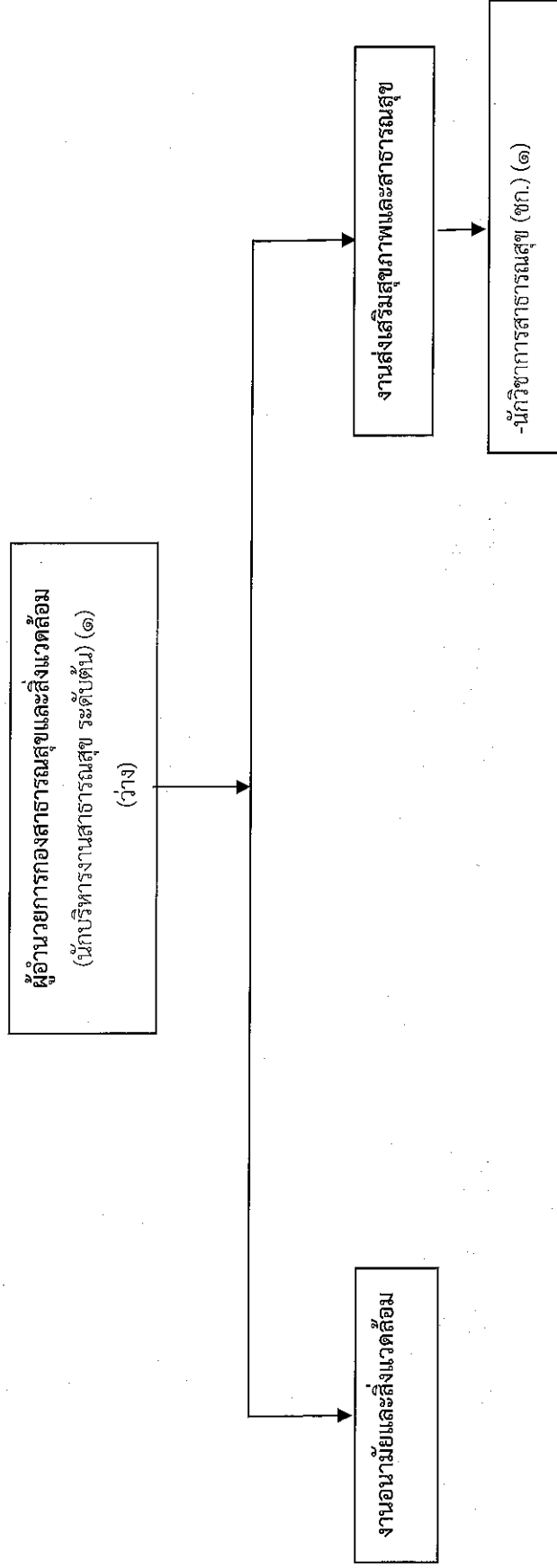
บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-	๓	-	-	๙

โครงสร้างกองช่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ				วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง/ชง.	คุณวุฒิ		ทักษะ	ทั่วไป		
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	

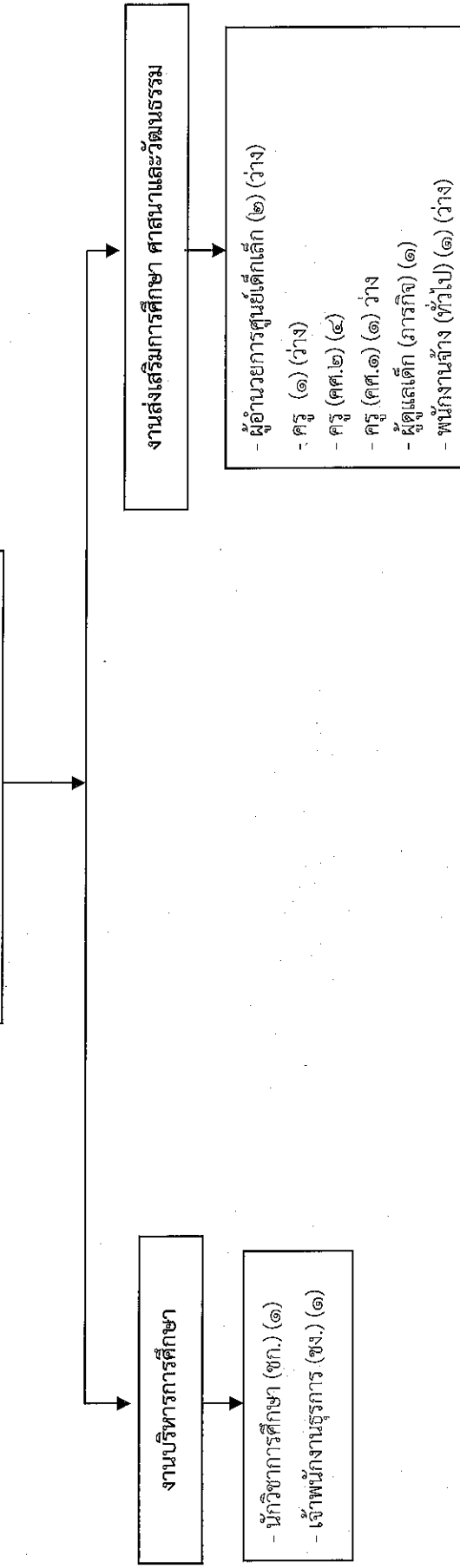
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ				วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	บริหาร	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒

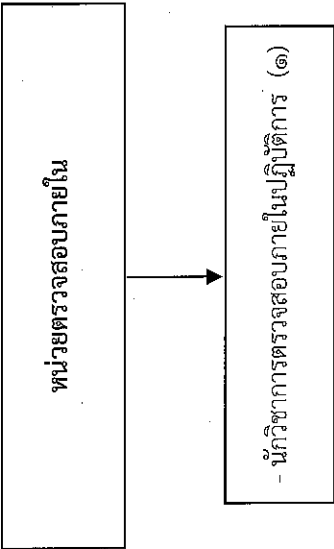
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา)
ระดับต้น (๑)



บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	บริหารครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง/ชง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๑	๙

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			คุณวุฒิบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ				วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	คณ.	ชพ.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

บัญชีแสดงจัดค่านลงทุนด้านหนึ่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอเวียง จันทเขตขอนแก่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน *			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ			
๑	นางวิระดา สอนวงษ์	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	กลาง	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๓๑๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔๖,๐๐๐		
๒	นางอนงค์ วิชาวูล	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต	ต้น	ต้น	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต	ต้น	(๕๔,๕๐๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๔๘,๕๐๐		
๓	สำนักงานปลัด อบต.														
	นางรัชยา รัตนพิทย์	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๕๖๖,๕๐๐	๙๒,๐๐๐	๙๒,๐๐๐	๕๔๘,๕๐๐		
	งานบริหารงานทั่วไป														
๔	นางสาวสุรัตน์ จิตราบาล	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐		
๕	นายอรรถพล คำบุญ	ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	ป.ก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑๔,๔๔๐	-	-	๒๑๔,๔๔๐		
๖	นางสมปอง ศรีภักดิ์	ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ป.ง.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	(๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๗๖๐		
๗	นายวรจักร ศรีธารม	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๐๑-๓-๐๐๑	พนักงานขับรถยนต์	(หักชะ)	(หักชะ)	๐๑-๓-๐๐๑	พนักงานขับรถยนต์	(หักชะ)	(๑๘,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๖,๐๘๐		
	งานนโยบายและแผน														
๘	นายอิทธิชัย นาสีร์	ศศ.บ.(เศรษฐศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๘๓,๑๒๐	-	-	๔๘๓,๑๒๐		
	งานกฎหมายและคดี														
๙	นายยุทธธรรม์ เสถียรโรจน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๔๘,๕๐๐	(๓๗,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๖,๐๐๐		
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย														
๑๐	นาง														
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน														
๑๑	นายชราวุฒิ จารเครือ	จบ.บ.(พืชสวน)	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	ป.ก.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๒๘,๙๒๐	-	-	๒๒๘,๙๒๐		
	นางศศศิริดา ไวยบรรเทา	วท.บ. (พืชสวน)	๐๑-๓-๐๐๒	ผช.นักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	ป.ตรี	๐๑-๓-๐๐๒	ผช.นักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	(๑๘,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๒,๕๐๐		
	งานส่งเสริมการเกษตร														
๑๓	นายวสันต์ สมลัย	ศศ.บ.(วิทยาศาสตร์)	๐๑-๓-๐๐๓	ผช.นักวิชาการเกษตร	ป.ตรี	ป.ตรี	๐๑-๓-๐๐๓	ผช.นักวิชาการเกษตร	ป.ตรี	๒๑๐,๓๖๐	(๑๗,๕๓๐ X ๑๒)	-	๒๑๐,๓๖๐		

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

[illegible]

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
๒๖	ว่าง	-	๐๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๐๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐	ว่างเดิม	
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม													
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข													
๒๗	นางสาวทิพย์ สุวรรณโรจน์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์การแพทย์)	๐๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	๐๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	๔๒๒,๖๔๐ (๓,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๒๘	นางธนพร พันทา	วท.บ.(การบริหารการศึกษา)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓,๙๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐		
	งานบริหารงานการศึกษา													
๒๙	นางธนิษฐา ภูพาท	วท.บ.(เทคโนโลยีอาหาร)	๐๕-๓-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๐๕-๓-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๓๐๕,๖๔๐ (๒,๕๔๖ X ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐		
๓๐	นางเกษมา แสงดาว	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	๐๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๐๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐		
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา													
	ศพด.ตำบลนาชุมแสง													
๓๑	ว่าง	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๓๕	ครู	(ศศ.๓)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๓๖	ครู	(ศศ.๓)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๒	นางสุภากรีน ไสววงษ์	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๓๕	ครู	(ศศ.๒)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๓๗	ครู	(ศศ.๒)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๓	นางณัฏฐา ปิ่นนิต	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๓๗	ครู	(ศศ.๒)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๓๘	ครู	(ศศ.๒)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๔	นางประจักษ์ ลิ้มรัมย์	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๓๘	ครู	(ศศ.๒)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๔๐	ครู	(ศศ.๒)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๖	ว่าง	-	๐๘-๒-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๐๘-๒-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	-	-	-	ว่างเดิม	
๓๗	นางสาวศิริสุดา ขาวเวียง	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๘-๒-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๐๘-๒-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	ศพด.บ้านกุดน้ำใส-ชัยมงคล													
๓๘	นางสุภากรีน ไสววงษ์	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๓๖	ครู	(ศศ.๒)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๓๘	ครู	(ศศ.๒)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๐	ว่าง	-	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๓๘	ครู	(ศศ.๒)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๓๔๐	ครู	(ศศ.๒)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	หน่วยตรวจสอบภายใน													
๔๑	นางสาวกนิษฐา ลิ้มฤทธิ์	บ.ธ.บ.(การจัดการโรงแรมและอีเว้นท์)	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐		

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับให้ได้ มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วยังตระหนักถึง การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้า มามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของ เครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วย กันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความ ต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความ เป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล... ที่ได้รับการบรรจุและดำรงตำแหน่งในทุกส่วนราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ วินัย และนโยบายการปฏิบัติงาน

๒. จัดการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล นาชุมแสง ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทุกส่วนราชการอย่างน้อยละปีละ ๑ ครั้ง

๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๔. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการศึกษาต่อหรือเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานของรัฐ ที่มีการจัดฝึกอบรมในสายงานต่าง ๆ

๕. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิให้กับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ให้เกิดความอบอุ่นใจ เกิดความรู้สึกมั่นคง น่าอยู่ในการทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศในการทำงาน พร้อมการสร้างขวัญกำลังใจ

๖. ดำเนินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีความรู้ความสามารถ เกิดทักษะ เกิดความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น สามารถก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างดี

๗. พัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

๘. พัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการแบบองค์รวม (Holistic) และมีการบูรณาการ (Integgrziton) ในทุก ๆ ด้าน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามนโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ของราชการ

๙. ปลุกจิตสำนึกให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เห็นคุณค่าของสภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ทำลายธรรมชาติและระบบนิเวศน์ และใช้ชีวิตแบบรู้คุณค่า ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่แบบพอมี พอใช้ ร่วมสร้างเศรษฐกิจ ให้เกิดความเข้มแข็ง และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development)

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
