แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗)

.

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๕๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๖๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๗๗
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๔
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๙๒
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๗
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๙๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลจึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงภึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล แตงตั้งคณะทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบดวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เปนประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหนาสวนราชการทุกส่วนราชการ เปนกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เปนกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆ ดังตอไปนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)**ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๑ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้ ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒.พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลได้พิจารณาด้วยว่า

อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายในส่วนใหญ่จะเน้นเกี่ยวกับการวางแผนงานที่ปฏิบัติการตรวจสอบการปฏิบัติงาน งานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงินและการบัญชี การดำเนินงาน การพัสดุและทรัพย์สินและการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งหนังสือสั่งการต่าง ๆ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน

๗. กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล โดยให้หัวหน้าสวนราชการเข้ามามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเปนและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างสวนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจ้าง

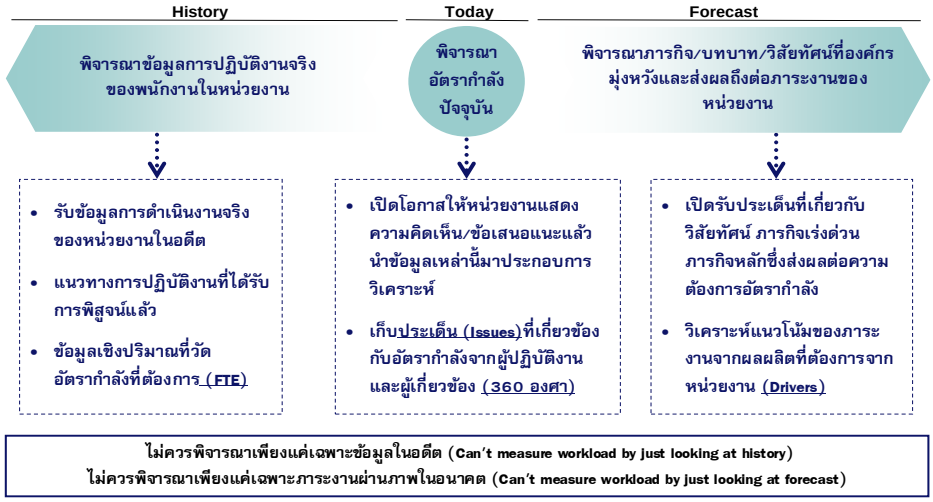
๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานได้ ดังนี้ การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใบปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใชเประกอบการพิจารณาด้วย

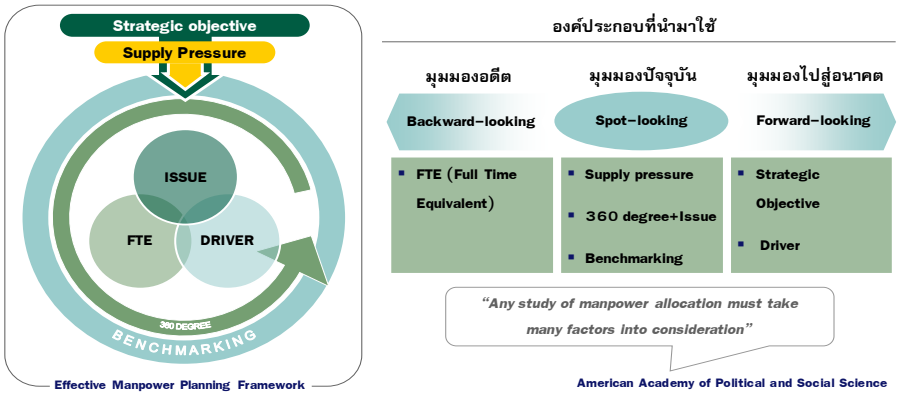
๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กีอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๕ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ที่มีอยู่ดังนี้

<u>ด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตการวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>ด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ 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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>ด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล(การตรวจประเมิน LPA)

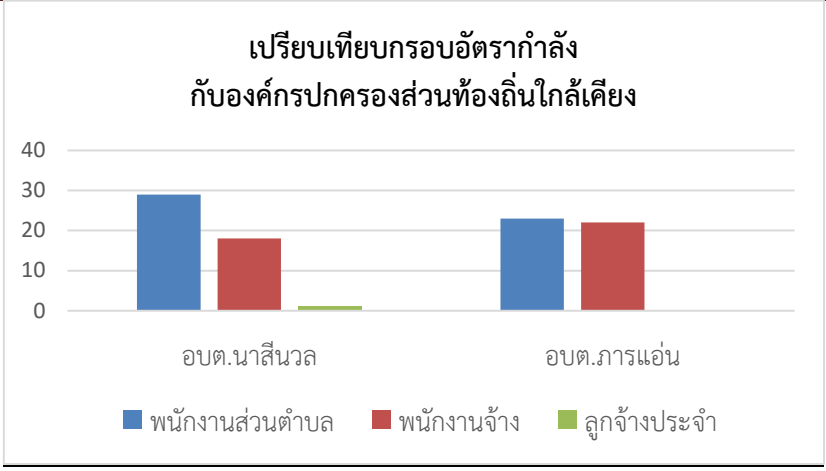
<u>ด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร

๓.๖.๒ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลภารแอ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล และองค์การบริหารส่วนตำบลภารแอ่น พบว่า ทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน พบว่าเป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จำอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังกำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๙.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๙.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๙.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๙.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๙.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล โดยรวม

๓.๙.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๙.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๑๐ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๑๐.๑ ขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๑๐.๒ ดำเนินการประชุมคณะกรรมการ

๓.๑๐.๓ ทบทวนอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

๓.๑๐.๔ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

๓.๑๐.๕ จัดทำภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำบัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งฯ

๓.๑๐.๖ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๐.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

๓.๑๐.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๑๐.๙ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไป

๑. ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลนาสีนวล อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย โดยมีระยะห่างจาก อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย ๑๒ กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมด ๒๑,๐๔๓.๗๕ ไร่ หรือ ๓๓.๖๗ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับตำบล อื่นๆ ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลดงบัง อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลดอกล้ำ อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศใต้	มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลภารแอ่น อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลหัวดง อำเภอนาดูน ตำบลหนองบัวสันตุ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

๒. ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล เป็นพื้นที่ราบและพื้นที่สูง ไม่มีภูเขามีลำห้วยบางบอน ลำห้วยลำเตาไหลผ่าน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

๓. ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ โดยทั่วไปมีลักษณะมิอากาศแบบร้อนชื้นสลับร้อนแห้งแล้ง หรือฝนเมืองร้อน เฉพาะฤดู มี ๓ ฤดู คือ ร้อน ฝน และหนาว ฤดูร้อน ระหว่างเดือน มีนาคม ถึง พฤษภาคม ฤดูฝน ระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึงตุลาคม ฤดูหนาว ระหว่างเดือน พฤศจิกายน ถึงกุมภาพันธ์ อุณหภูมิสูงสุดโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๓๒.๑ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุดโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๒๑.๒ องศาเซลเซียส

๔. ลักษณะของดิน

โดยทั่วไปมีพื้นที่ดินเป็นดินทรายและแห้งแล้งในฤดูแล้ง

๕. ลักษณะของแหล่งน้ำ

- แหล่งน้ำธรรมชาติ หนองน้ำ จำนวน ๘ แห่ง
- แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น บ่อน้ำตื้น จำนวน ๑๓ แห่ง บ่อน้ำโยก จำนวน ๒๒ แห่ง คลองส่งน้ำ จำนวน ๓ แห่ง ฝาย จำนวน ๕ แห่ง

๖. ลักษณะของไม้และป่าไม้

โดยทั่วไปมีพื้นที่ทรัพยากรป่าไม้เป็นป่าละเมาะ

๔.๒ ด้านการเมืองการปกครอง

๑. เขตการปกครอง จำนวนหมู่บ้านมี ๑๔ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	เขตการปกครอง	หมายเหตุ
๑	บ้านนาสีนวล	๑๖๕	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๒	บ้านเขวาเตา	๒๑๖	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๓	บ้านหนองบะ	๑๒๑	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๔	บ้านน้ำสร้าง	๕๗	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๕	บ้านหนองแฝก	๗๑	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๖	บ้านเตาบ่า	๒๐๗	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๗	บ้านเหล่าน้อย	๙๙	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๘	บ้านหนองแก	๙๔	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๙	บ้านโนนสวรรค์	๑๒๓	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๑๐	บ้านแก่นคำ	๑๖๘	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๑๑	บ้านนาสีนวลเหนือ	๑๐๕	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๑๒	บ้านป่าชาด	๓๐	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๑๓	บ้านโพธิ์เงิน	๑๑๖	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	
๑๔	บ้านหนองแคนพัฒนา	๔๐	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	

๒. เขตการเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ได้จัดให้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ แบ่งเขตเลือกตั้ง จำนวน ๑๔ เขตเลือกตั้ง

๔.๓ ประชากร

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๕ ปี)

สรุปจำนวนประชากร	ปี พ.ศ.๒๕๖๒	ปี พ.ศ.๒๕๖๓	ปี พ.ศ.๒๕๖๔	ปี พ.ศ.๒๕๖๕	ปี พ.ศ.๒๕๖๖	หมายเหตุ
จำนวนประชากร	๕,๘๘๕	๕,๘๘๗	๕,๘๙๑	๕,๘๙๑	๕,๘๗๐	

* จากข้อมูลที่ผ่านมา ซึ่งมีแนวโน้มจำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนลดลง

๒. ช่วงอายุและจำนวนประชากร (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗) จำนวนครัวเรือนรวมทั้งสิ้น ๑,๖๑๒ ครัวเรือน

จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๕,๘๐๐ คน จำแนกเป็นช่วงอายุได้ ดังนี้

ที่	ช่วงชั้นอายุ	จำนวนประชากร		รวม
		ชาย(คน)	หญิง(คน)	
๑	เด็กอายุ ๐-๕ ปี	๑๔๗	๑๕๑	๒๙๘
๒	เด็กอายุ ๖-๑๒ ปี	๒๑๖	๑๙๙	๔๑๕
๓	เด็กวัย ๑๓-๑๕ ปี	๙๖	๙๖	๑๙๒
๔	เยาวชน ๑๖-๒๐ ปี	๑๗๔	๑๙๒	๓๖๖
๕	เด็กวัยเรียน ๒๑-๒๕ ปี	๑๘๑	๑๘๓	๓๖๔
๖	วัยทำงาน ๒๖-๓๐ ปี	๒๓๖	๒๐๖	๔๔๒
๗	หนุ่มวัยทอง ๓๑-๓๕ ปี	๑๙๘	๒๐๓	๔๐๑
๘	หนุ่มวัยทอง ๓๖-๔๐ ปี	๑๗๗	๑๗๕	๓๕๒
๙	หนุ่มวัยทอง ๔๑-๔๕ ปี	๒๓๙	๑๙๖	๔๓๕
๑๐	หนุ่มวัยทอง ๔๖-๕๐ ปี	๒๙๐	๒๖๗	๕๕๗
๑๑	วัยสูงอายุ ๕๑-๖๐ ปี	๔๖๑	๔๘๔	๙๔๕
๑๒	ผู้สูงอายุ ๖๑ ปี ขึ้นไป	๔๗๓	๕๖๐	๑,๐๓๓
รวม		**๒,๘๘๘**	**๒,๙๑๒**	**๕,๘๐๐**

๔.๔ สภาพสังคม

๑. การศึกษา ประชาชนส่วนใหญ่ จบการศึกษาภาคบังคับ และอ่านออกเขียนได้ มีสถานศึกษาในพื้นที่ ได้แก่

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาส จำนวน ๒ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง
- บริการอินเตอร์เน็ต จำนวน ๕ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง

๒. สาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล จำนวน ๒ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐%

๓. อาชญากรรม

ที่ผ่านมาในพื้นที่ ไม่มีคดีอาชญากรรม

๔. ยาเสพติด

ที่ผ่านมาไม่มีคดียาเสพติด

๕. การสังคมสงเคราะห์

- มีการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จ่ายเงินสงเคราะห์ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ตามนโยบายของรัฐบาล ได้ครบทุกเดือน

- มีการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส เช่น ก่อสร้างห้องน้ำ

๔.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่ง

- ถนนภายในหมู่บ้าน ๒๑ สาย มีสภาพเป็นถนนลูกรังเป็นส่วนมากและถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ถนนระหว่างหมู่บ้าน มี ๑๑ สาย มีสภาพเป็นถนนหินลูกรังเป็นส่วนมาก

๒. การประปา

- มีประปาประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

๓. โทรศัพท์/ระบบอินเตอร์เน็ต/Wifi

- มีการใช้โทรศัพท์ตามบ้านเรือน และใช้มือถือหรือสมาร์ทโฟน ทุกครัวเรือน
- ประชาชน มีการใช้ระบบอินเตอร์เน็ต/ wifi ในการติดต่อสื่อสารอย่างแพร่หลาย
- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๒ แห่ง

๔. ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- การให้บริการด้านโทรศัพท์จะดำเนินการโดย บริษัท ทีโอที จำกัด มหาชน สาขาอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
- การขนส่งทางไปรษณีย์ และรถยนต์โดยสาร ศรีนคร – กรุงเทพฯ
- การขนส่งเอกชน
- การประชาสัมพันธ์ยังมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารทางหอกระจายข่าวของหมู่บ้าน จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน

๔.๖ ระบบเศรษฐกิจ

๑. การเกษตร ประชาชน ส่วนใหญ่ มีอาชีพทำนา ทำไร่ ปลูกผักและผลไม้ ตามลำดับ

๒. การประมง ไม่มีการทำประมงในพื้นที่

๓. การปศุสัตว์ ไม่มีการปศุสัตว์ขนาดใหญ่ในพื้นที่ มีแต่เลี้ยงแบบโรงเรือน ไม่เกิน ๑๐ ตัว

๔. การบริการ มีการบริการทั่วไปเป็นแบบธุรกิจขนาดเล็ก ได้แก่ ร้านตัดผม ร้านนวดแผนไทย ล้างรถ ฯ

๕. การท่องเที่ยว มีแหล่งท่องเที่ยวในลักษณะวิถีชุมชน และเชิงการเกษตร มีหนองน้ำ

๖. อุตสาหกรรม มีอุตสาหกรรมการผลิตน้ำดื่มขนาดเล็กไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในพื้นที่

๗. การพาณิชย์ และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอาชีพที่จดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน จำนวน ๖ กลุ่ม
- กองทุนหมู่บ้าน จำนวน ๑๑ แห่ง
- สถาบันการเงินหมู่บ้าน จำนวน ๓ แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดเล็ก จำนวน ๒๕ แห่ง
- ร้านค้าขายของชำ จำนวน ๔๙ แห่ง
- โรงงานเย็บผ้า จำนวน ๓ แห่ง
- ร้านซ่อมรถจักยานยนต์ จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านขายวัสดุก่อสร้าง จำนวน ๒ แห่ง
- โรงแรม จำนวน ๑ แห่ง
- กลุ่มอาชีพ ๙ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ ๖ กลุ่ม
- กลุ่มอื่นๆ ๑๘ กลุ่ม

๘. แรงงาน

มีการจ้างงานแบบชาวบ้าน ในภาคการเกษตร และในธุรกิจขนาดเล็ก

๔.๗ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑. การนับถือศาสนา โดยทั่วไปประชาชนนับถือศาสนาพุทธ

๒. ประเพณีและงานประจำปี มีประเพณีวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ วันสงกรานต์ การจัดงานวันเข้าพรรษา ออกพรรษา การแข่งขันกีฬาประเพณีท้องถิ่น การจัดงานบุญบั้งไฟ

๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น โดยทั่วไปประชาชน พูดภาษาอิสาน (ภาษาท้องถิ่น)

๔. สินค้าพื้นเมือง และของที่ระลึก มีสินค้าชุมชนที่ผลิตเองใช้เอง ในชุมชน

๔.๘ ทรัพยากรธรรมชาติ

๑. น้ำ

- แหล่งน้ำธรรมชาติ หนองน้ำ จำนวน ๘ แห่ง
- แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น บ่อน้ำตื้น จำนวน ๑๓ แห่ง บ่อน้ำโยก จำนวน ๒๒ แห่ง คลองส่งน้ำ จำนวน ๓ แห่ง ฝาย จำนวน ๕ แห่ง

๒. ป่าไม้

มีทรัพยากรป่าไม้เป็นป่าละเมาะ

๓. ภูเขา

ไม่มีภูเขาในพื้นที่

๔. คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

มีสภาพที่สมบูรณ์ ไม่มีสภาวะแวดล้อมเป็นพิษ

๔.๙ อื่นๆ

๑. กลุ่มพลังมวลชน ต่างๆ

- ลูกเสือชาวบ้าน	๒ รุ่น	จำนวน	๒๐๐	คน
- ประชาอาสาป้องกันยาเสพติด	๑ รุ่น	จำนวน	๑๕๐	คน
- ประชาคมหมู่บ้าน		จำนวน	๔๒	คน
- ประชาคมตำบล		จำนวน	๔๒	คน
- อปพร.		จำนวน	๑๒๕	คน

๒. ศักยภาพในตำบล

๒.๑ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

จำนวนบุคลากร	จำนวน	๔๙	คน
- ผู้บริหาร	จำนวน	๔	คน
- ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๑	คน
- ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๒๖	คน
- ตำแหน่งในกองคลัง	จำนวน	๘	คน
- ตำแหน่งในกองช่าง	จำนวน	๔	คน
- ตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม	จำนวน	๓	คน
- ตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร	จำนวน	๓	คน
- ตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๓	คน
- ตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	คน

๒.๒ ระดับการศึกษาของบุคลากร

ปริญญาโท	จำนวน	๙	คน
ปริญญาตรี	จำนวน	๓๐	คน
อนุปริญญา/ปวส.	จำนวน	๗	คน
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	จำนวน	๓	คน

๕. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือ ต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับงบประมาณน้อย การแก้ปัญหาคือ จัดสรรในส่วนที่จำเป็นเร่งด่วน ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่ายหรือหลายๆ หน่วยงาน เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้าปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือ ไฟฟ้าการเกษตรและไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ และมีค่าใช้จ่ายในการติดตั้งที่สูงซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณจำกัดจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่ายฝ่ายหรือหลายๆ หน่วยงาน เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๑.๓ การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลมีกิจการประปาเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลเองสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปีปัญหา คือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ และไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่นทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก ประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหาน้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้นองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาสามปีเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

๒. ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปัญหาคือ มีจำนวนบางครัวเรือนที่ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหาคือในบางปีงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดให้มีโครงการซ่อมแซมบ้านคนจน แต่งบประมาณมีจำกัดและติดปัญหา ด้าน

กฎระเบียบและข้อกฎหมายที่ไม่ให้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินการพอสมควร และบ้านเรือนส่วนมาก มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินโครงการประกวดชุมชนทุกปี มีเพียงบางครัวเรือนที่ยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะในชุมชนมีการเกิดมลพิษเพียงเล็กน้อย เพราะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ทุกครัวเรือนมีน้ำสำหรับบริโภค โดยหลายครัวเรือนซื้อน้ำที่บรรจุในถังหรือขวด แต่บางครัวเรือนบริโภคน้ำที่ได้จากน้ำฝน ทำให้เกิดปัญหาน้ำดื่มที่ยังไม่สะอาด เท่าที่ควร การแก้ปัญหาเบื้องต้นคือประชาสัมพันธ์ให้มีการปิดฝาภาชนะให้มิดชิดและมีที่กรองน้ำฝนหรือการต้มน้ำให้เดือดก่อนเก็บไว้ดื่ม

๓. ด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๙๙.๐๐ เช่น ข้าว เลี้ยงสัตว์ ปลูกผัก ปลูกมันเทศ ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร คนอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี มีอาชีพและรายได้ ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปมีอาชีพและมีรายได้ ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางชุมชนส่วนมากมีอาชีพค้าขาย ร้านค้า ทำให้มีรายได้มากจากการค้าขายเป็นบางส่วน และสำหรับประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อปีพบเพียงร้อยละ ๑ เท่านั้นที่ ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ปัญหาคือการออมเงินของครัวเรือนที่พบว่ามีการออมแต่ได้ในจำนวนที่ไม่มาก สาเหตุเนื่องจากว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง และปัญหาอีกอย่างก็คือ ปัญหาภัยแล้งที่เกิดปัญหาติดต่อกันเป็นเวลากว่า ๓ ปี เพราะเกิดภาวะฝนทิ้งช่วง และมีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อยลงในขณะที่การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบกับสภาวะแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน และสุดท้ายที่เป็นปัญหาสำคัญอีกอย่างคือ การอพยพไปทำงานต่างถิ่นของคนวัยทำงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีแนวทางแก้ไขปัญหาโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมอุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควรเนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

๔. ด้านสังคม

๔.๑ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน มีอาชีพและรายได้ แต่เนื่องจากค่าแรงในพื้นที่มีระดับค่าแรงต่ำกว่าระดับจังหวัดและพื้นที่ชุมชนเมือง จึงทำให้ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๔.๒ ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคมือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานสาธารณสุข รวมถึงโรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

๔.๓ ด้านการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ๑๐๐ สามารถอ่าน เขียนภาษไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปีได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า ปัญหาคือ ทักษะความรู้และความสามรถโดยรวมยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับพื้นที่เขตชุมชนเมืองได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

๔.๔ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหา คือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วม และรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน แอโรบิคแดนซ์ งานประเพณี เป็นต้น

๔.๕ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินปัญหาคือจากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามีครัวเรือนที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม บ้างเล็กน้อย วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือ การตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำชุมชน อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง

รวมถึงได้จัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อฝึกทักษะและเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ดังกล่าวแต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๖ ด้านยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรพยัคฆภูมิพิสัยและที่ทางศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอพยัคฆภูมิพิสัยได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลทราบนั้น พบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ที่สามารถกระทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด หากนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอพยัคฆภูมิพิสัยหรือตำรวจก็จะเป็นฝ่ายดำเนินการแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝนน้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรแต่ไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชนและในพื้นที่ในที่สาธารณะก็เป็นพื้นที่ป่า และยังมีบางส่วนที่ยังติดปัญหาอยู่ในระหว่างกระบวนการรังวัด นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้มีการส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆในพื้นที่ของตนเอง และที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นสวยงามให้น่าอยู่และเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ได้ดำเนินการโดยใช้การ

วิเคราะห์ตามหลัก SWOT ANALYSIS (วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม)ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าว ได้กำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับสภาพปัญหา และกำหนดแบ่งภารกิจใหม่ เช่น อาจกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๕) พ.ศ.๒๕๔๖และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษษทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหยอนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้วยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็ฯระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) ให้มีตลาด

(๕) การท่องเที่ยว

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนันสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนันสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (S = Strengths)	**จุดอ่อน (W = Weaknesses)**
- มีลำน้ำลำเตาไหลผ่าน(เปรียบเสมือนเส้นโลหิตในการทำเกษตรกรรม) - การคมนาคมสะดวก - พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม - มีผู้นำในการประกอบกลุ่มอาชีพ หลากหลายกลุ่ม - มีผลผลิตจากการเกษตรจำนวนมาก - ประชาชนได้รับการศึกษาจำนวนมาก - ชุมชนมีการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ในท้องถิ่น - เยาวชนชอบออกกำลังกายและเล่นกีฬา - ประชากรส่วนใหญ่เป็นวัยแรงงาน - ชุมชนมีการแบ่งแยกหมู่บ้านและคุ้มในการปกครองที่ดี - ชุมชนมีการจัดตั้งร้านค้าชุมน และกองทุนต่าง ๆ จำนวนมาก - ชุมชนมีสิ่งแวดล้อมที่ดี - ชุมชนมีการจัดการ้านสาธารณสุขมูลฐานที่ดี - ชุมชนมีการติต่อสื่อสารทีโดยการใช้ Internet Tamol	-น้ำไม่เพียงพอในการเกษตร -ประชากรมีเงินทุนในการประกอบอาชีพน้อย -ต้นทุนการผลิตทางด้านการเกษตรสูง -ประชากรส่วนมากว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว -ผู้นำชุมชนขาดความสามัคคี -ถนนชำรุดขาดการซ่อมบำรุง -ขาดตลาดในการจำหน่ายสินค้าเกษตร -งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย -เยาวชนขาดจิตสำนึกทางวินัย -ประชากรส่วนมากเป็นหนี้สินระยะยาว -ประชาชนใช้สารเคมีในการทำการเกษตร -เกษตรกรขาดพันธุ์พืช สัตว์ ที่มีคุณภาพ -พื้นที่ทำการเกษตรขาดความอุดมสมบูรณ์ -ประชากรในบางครัวเรือนขาดที่ดินทำกิน -มีศัตรูพืชในการเกษตรจำนวนมาก -ประชาชนขาดน้ำสะอาดในการอุปโภคและบริโภค -ประชากรในวัยสูงอายุขาดการดูแล -ชุมชนไม่มีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย -กลุ่มด้อยโอกาสในสังคม -บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ -ประชาชนส่วนใหญ่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยและติดสุรา -ประชากรในวัยแรงงานอพยพไปทำงานในเมือง -บุคลากรในการฝึกอบรมในการประกบอาชีพไม่เพียงพอ -ชุมชนขาดแคลนศูนย์ฝึกอาชีพ -ชุมชนขาดความรู้ในการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

	พื้นที่การเกษตรเกิดปัญหาสารพิษตกค้าง
โอกาส (O = Opportunities) -ผลผลิตทางการเกษตรมีปริมาณเพิ่มขึ้น -จำนวนหนี้สินของประชาชนมีจำนวนลดลง -มีน้ำในการเกษตรพอเพียง -การคมนาคมสะดวก และมีการซ่อมบำรุง -ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความสามัคคีและมีน้ำสะอาดในการอุปโภคบริโภค -การสื่อสารและเทคโนโลยีทีทันสมัย พอเพียง -เยาวชนมีการศึกษาดี มีคุณธรรม และมีวินัย -ชุมชนมีการใช้เกษตรอินทรีย์ (ปลอดสารพิษ) อาหารปลอดภัย -ชุมชนมีการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม -ชุมชนได้นำการปกครองระบอบประชาธิปไตยเข้ามาใช้อย่างจริงจังให้อบายมุขลดลง	**อุปสรรค (T = Threats)** -นโยบายของรัฐไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาชุมชน -ประชากรส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ -องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับงบประมาณที่จัดสรรให้น้อย -ระดับความสนใจของผู้นำชุมชนมีน้อย -ขาดความต่อเนื่องในการติดตาม และประเมินโครงการในตำบล -ชุมชนมีปัญหาภัยธรรมชาติ (ภัยแล้ง น้ำท่วม) -ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย -ชุมชนมีปัญหาเรื่องโรคระบาดสัตว์ คน พืช -ประชากรวัยทำงานขาดทักษะด้านฝีมือแรงงาน -มีปัญหาเรื่องทศนคติ พฤตกรรมของประชาชน - ปัญหาการเมืองทุกระดับปัญหาเรื่องอุปกรณ์ และบุคลากรระดับสูง

<u>แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี</u>

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล มีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมกรรจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมิติที่ประชุมคณะกรรมกรรจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ –๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

๑. ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนา

ประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ -๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้นจำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องกำหนด **ยุทธศาสตร์ชาติ** ในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”**เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วคนไทยมีความสุขอยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรมซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”**หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทาให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”หรือคติพจน์ประจาชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกรวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญอาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒)การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชั่นสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่ม

ความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรมเกษตรและบริการการสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหารการเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการรวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคตทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้านอันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญอาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่นการส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคและเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขาและในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตรโดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งและการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรมโดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูงและพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพโดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการโดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลายมีความเป็นเลิศและเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมโดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิมเช่นการท่องเที่ยวและพัฒนาให้ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๑) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากลและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๒) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญจัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๓) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๔) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆเพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศรวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกายใจสติปัญญามีความเป็นสากลมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีระเบียบวินัยเคารพกฎหมายมีคุณธรรมจริยธรรมรู้คุณค่าความเป็นไทยมีครอบครัวที่มั่นคงกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญอาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาส การพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึงลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรมกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญอาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียวกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญอาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจมีสมรรถนะสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญอาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกาลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมการพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลยั่งยืนโดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนา ในแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงมีความมั่นคงและยั่งยืนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้นประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัยแหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

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 ดอลลาร์สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์สรอ.) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรม มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

๑. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑.๑ การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรมทั้งด้านการลงทุนในการวิจัยและพัฒนาด้านบุคลากรวิจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการบริหารจัดการรวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้ผู้ประกอบการมีบทบาทหลักด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตลอดจนผลักดันงานวิจัยและพัฒนาให้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงทั้งเชิงพาณิชย์และสาธารณะ โดยให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

๑.๒ การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการพัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียนโดยยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้วยเทคโนโลยีเร่งรัด ให้แรงงานทั้งระบบมีการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานเพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้สนับสนุนให้แรงงาน และปัจจัยการผลิตมีความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและระหว่างพื้นที่การผลิตเพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูงสุดและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการ ในภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยงกันเพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย

๑.๓ การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิตอล พัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวและดำเนินธุรกิจท่ามกลางการดำเนินนโยบายและมาตรการการกีดกันทางการค้าในรูปแบบต่างๆเพิ่มสัดส่วนความเป็นเจ้าของของคนไทยและสนับสนุนให้มีการขยายตลาดที่มีแบรนด์สินค้าและช่องทางการตลาดที่เป็นของตนเองมากขึ้นตลอดจนพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมและบริการเพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตบริการและอุตสาหกรรมดิจิตอล

๑.๔ การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน เร่งลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศพัฒนาโครงข่ายระบบขนส่งสาธารณะและโครงข่ายทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองขยายขีดความสามารถของท่าอากาศยานหลักของประเทศพัฒนาท่าเรือที่มีศักยภาพให้เป็นท่าเรืออิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบรวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงระบบโทรคมนาคมของประเทศตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมที่เกิดจากลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานเช่นอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและผลิตชิ้นส่วนอากาศยานและอุตสาหกรรมระบบรางเป็นต้นเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศในการเป็นฐานการผลิตในภูมิภาคอาเซียน

๑.๕ การปรับโครงสร้างการผลิต ปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรโดยการปรับเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าเกษตรขั้นปฐมเป็นสินค้าเกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าสูงมีคุณภาพ และมาตรฐานสากลสามารถสร้างความเชื่อมโยงทางด้านวัตถุดิบกับประเทศเพื่อนบ้าน และลดระดับการผลิตสินค้าขั้นปฐมที่สูญเสียขีด

ความสามารถในการแข่งขันลงสู่ระดับที่จำเป็นสำหรับการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหาร และพลังงานจัดระบบการผลิตให้สอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่และความต้องการของตลาดตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำทั้งด้านกายภาพและเศรษฐกิจรวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มทางการเกษตรจากกิจการเจ้าของคนเดียว เป็นการประกอบการในลักษณะสหกรณ์ห้างหุ้นส่วน และบริษัทเพื่อให้เกิดการประหยัด จากขนาดพิจารณาพันธุ์พืชที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่และแหล่งน้ำ ใช้เทคโนโลยีการผลิตในระดับที่เหมาะสมใช้กลไกตลาดในการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนส่งเสริมและเร่งขยายผลแนวคิดการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและระบบเกษตรกรรมยั่งยืน ปรับโครงสร้างการผลิตภาคบริการโดยเร่งพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เร่งพัฒนาท่าเทียบเรือขนาดใหญ่เพื่อรองรับการเติบโตของการท่องเที่ยวทางทะเล ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวให้ครอบคลุมและทันสมัย ทั้งการควบคุมกิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับการท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยว และกำหนดและจัดทำกฎหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวของไทยสู่สากล และรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ในลักษณะ กลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวโดยสนับสนุนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของพื้นที่ที่มีความเชื่อมโยงทั้งทางกายภาพวิถีชีวิต/วัฒนธรรมท้องถิ่นและกิจกรรมการท่องเที่ยวตลอดจนส่งเสริมการสร้างความเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียนทั้งประเทศที่มีพรมแดนติดกัน และประเทศที่มีโครงข่ายคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวม ทั้งระบบพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมอนาคตเพื่อเป็นแหล่งการถ่ายทอดเทคโนโลยีเชื่อมโยงการผลิตกับอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้ประเทศ และเป็นกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตและบริการทั้งในระดับอนุภูมิภาคและในภูมิภาคอาเซียน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการขยายตัวด้านการค้าการลงทุน เช่น โลจิสติกส์ และพลังงานรวมทั้งปัจจัยสนับสนุนการลงทุนอื่นๆ เช่น ลดอุปสรรคการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ เป็นต้น ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ทั้งภาคการผลิตการตลาด การบริหารจัดการ การเงินและโลจิสติกส์ เชื่อมโยงเศรษฐกิจดิจิตอล ในการอำนวยความสะดวกทางการค้าการลงทุนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และสนับสนุนการลงทุน เพื่อสร้างเศรษฐกิจและสังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ การลงทุนที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมการประหยัดพลังงาน และการใช้พลังงานทดแทนการลงทุน ด้านการวิจัยและพัฒนาเชิงพาณิชย์การจัดตั้งสำนักงานใหญ่ข้ามประเทศ บริษัทการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งการให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบและการตอบแทนสู่สังคมขององค์กรและกิจการเพื่อสังคม

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๒.๑ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

โดย***ช่วงวัยเด็ก***ตั้งแต่แรกเกิดให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน***วัยเรียนวัยรุ่น*** ให้มีทักษะการเรียนรู้ทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้บริบทสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม***วัยแรงงาน*** ให้มีการพัฒนายกระดับสมรรถนะฝีมือ

แรงงานเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ***วัยผู้สูงอายุ*** ให้มีการทำงานที่เหมาะสมตามศักยภาพ และประสบการณ์มีรายได้ในการดำรงชีวิตมีการสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพเพื่อป้องกันหรือชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรังต่างๆที่จะก่อให้เกิดภาระแก่ปัจเจกบุคคล ครอบครัวและระบบบริการสุขภาพ

๒.๒ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง โดย

(๑) ปฏิรูประบบบริหารจัดการทางการศึกษาโดยปรับระบบบริหารจัดการการศึกษาใหม่เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability)

(๒) ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา

(๓) พัฒนาคุณภาพครู ทั้งระบบตั้งแต่กระบวนการผลิตสรรหาและการคัดเลือกให้ได้คนดีคนเก่งรวมทั้งระบบการประเมินและรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์จากตัวผู้เรียน

(๔) ปฏิรูประบบการเรียนรู้ โดยมุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมศึกษาจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้ปรับหลักสูตรและผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาดการวิจัยและการใช้เทคโนโลยีและสื่อเพื่อการเรียนรู้

๒.๓ การพัฒนาด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุทั้งในด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพและที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ ยกระดับการบริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว โดยพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรด้านสาธารณสุข บูรณาการระบบหลักประกันสุขภาพภาครัฐให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร และส่งเสริมการอภิบาลระบบสุขภาพในรูปแบบเครือข่ายที่มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติทั้งในด้านศูนย์กลางบริการสุขภาพ (Medical Service Hub) ศูนย์กลางบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ(Wellness Hub) ศูนย์กลางยาและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ (Product Hub) และศูนย์กลางบริการวิชาการและงานวิจัย (Academic Hub) เพื่อนำรายได้กลับมาใช้ยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขภายในประเทศรวมทั้งส่งเสริมการให้ความสำคัญกับมิติสุขภาพในทุกนโยบายสาธารณะ (Health in All Policies) เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายของทุกภาคส่วนตระหนักถึงผลกระทบของนโยบายสาธารณะที่มีต่อสุขภาพของประชาชน

๒.๔ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดารงชีพในสังคมสูงวัย โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความจ้าเป็นทางกายภาพให้เหมาะกับวัยและการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในด้านการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่องรวมทั้งพัฒนาชุมชนที่มีศักยภาพและความพร้อมให้เป็นต้นแบบของการดูแลผู้สูงอายุเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น ตลอดจนการพัฒนา นวัตกรรมในการใช้ชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ

๓. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๓.๑ การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐาน ปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจน และสะท้อนทักษะฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง เร่งผลักดันให้การใช้ระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้เพิ่มผลิตภาพทางการผลิตของเกษตรกรรายย่อยโดยสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาและการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้อง กับพื้นที่สร้างหลักประกันรายได้แทนการอุดหนุนด้านราคาสินค้าเกษตรลดต้นทุนทางการเกษตรโดยสนับสนุนปัจจัยการผลิต

๓.๒ การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐานและเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก (๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณะให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงอย่างหลากหลายโดยเฉพาะระบบบริการสาธารณสุขและการศึกษาขั้นพื้นฐานสวัสดิการสังคมและกระบวนการยุติธรรม (๒) สนับสนุนการจัดหาที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อยและการเข้าถึงระบบสาธารณูปโภคกำหนดเป็นนโยบายที่อยู่อาศัยแห่งชาติและเมืองน่าอยู่ พัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยแก้ปัญหาชุมชนแออัดในเมืองโดยดำเนินการร่วมกับภาคธุรกิจเอกชน (๓) การจัดรูปแบบสวัสดิการพื้นฐานที่จ้าเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย (Customized Welfare) ที่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ที่แตกต่างกันโดยมีแนวทางการรับภาระค่าใช้จ่ายร่วมกัน (Cost Sharing)

๓.๓ การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร โดยปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรสนับสนุนให้เกษตรกรรายย่อยที่ไร้ที่ดินทำกินและยากจนได้มีที่ดินเป็นของตนเองหรือมีสิทธิทำกินในที่ดิน ปฏิรูประบบการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและเข้าถึงพื้นที่เป้าหมายได้อย่างแท้จริงด้วยการผลักดัน พ.ร.บ.ทรัพยากรน้ำและบูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกันของหน่วยงานและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมรวมทั้งปรับโครงสร้างภาษีที่เป็นธรรม เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีมรดกและภาษีสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๓.๔ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมโดยการเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งด้านกฎหมายให้แก่ประชาชนรวมทั้งการปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมายเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำเช่นกฎหมายป่าชุมชน กฎหมายภาษีมรดกกฎหมายที่ดิน เป็นต้น

๔. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

๔.๑ การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอานวยความสะดวกของเมือง เตรียมความพร้อมรองรับความเป็นเมืองทั้งด้านการบริหารจัดการด้านผังเมืองด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการระบบคมนาคมขนส่งระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมระบบการศึกษาและระบบสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานมีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของคนในเมืองรวมทั้งเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการเมืองตามระดับการพัฒนา

๔.๒ การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน ส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์ของประเทศเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งด้านการค้าการลงทุนและการบริการโดยคำนึงถึงการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Logistics) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทานและปรับปรุงกฎหมายกฎระเบียบรวมทั้งปรับลดกระบวนงาน ด้านอำนวยความสะดวกทางการค้าขนส่ง และโลจิสติกส์ให้มีความสะดวกและมีประสิทธิภาพต่อภาคธุรกิจอย่างแท้จริง

๔.๓ การส่งเสริมการลงทุนการค้าชายแดนและการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ให้ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนและการค้าชายแดนเพื่อดึงดูดให้นักลงทุนในภูมิภาคเข้ามาลงทุนในไทยและประเทศเพื่อนบ้านรวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ชายแดน โดยให้ความสำคัญกับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานการส่งเสริมการลงทุนและสิทธิประโยชน์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกด้านการค้าชายแดน และการผ่านแดนระหว่างไทยกับประเทศในภูมิภาคมากขึ้น

๕. การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติ โดยคำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพในการฟื้นตัวปกป้องรักษาทรัพยากรป่าไม้ โดยสนธิกำลังของทุกภาคส่วนน้ำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อการบริหารจัดการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพิ่มพื้นที่ป่าไม้โดยส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจระยะยาวอนุรักษ์ และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพ อย่างยั่งยืนและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม รวมทั้งผลักดันแนวทางการประเมินมูลค่าของระบบนิเวศ และการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้ กระจายการถือครองที่ดินจัดทำฐานข้อมูลที่ดิน เพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบการจัดเก็บภาษีที่ดินในอัตราก้าวหน้า กำหนดเพดานการถือครองที่ดินที่เหมาะสม และกำหนดมาตรการป้องกันการถือครองที่ดินของคนต่างชาติบริหารจัดการน้ำเพื่อให้เกิดความยั่งยืนบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ สร้างศูนย์ข้อมูลทรัพยากรน้ำ จัดตั้งองค์กรบริหารจัดการน้ำในระดับพื้นที่ เช่นคณะกรรมการลุ่มน้ำและองค์กรผู้ใช้น้ำ คุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งลดความขัดแย้งเชิงนโยบายระหว่างการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการท่องเที่ยวการประมงและวิถีชีวิตของชุมชน บริหารจัดการแร่โดยกำหนดปริมาณที่เหมาะสมในการนำแร่มาใช้ประโยชน์คำนึงถึงความจำเป็นและมูลค่าในอนาคตบังคับใช้มาตรการควบคุมผลกระทบจากการทำเหมืองแร่ที่ก่อมลพิษต่อสภาพแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชน

๕.๒ การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างระบบหมุนเวียนวัสดุที่ใช้แล้วที่มีประสิทธิภาพขับเคลื่อนสู่ Zero Waste Society ผ่านมาตรการต่าง ๆ เช่น การปฏิรูประบบภาษี และค่าธรรมเนียมเพื่อสิ่งแวดล้อม การศึกษาเพื่อสิ่งแวดล้อมมาตรฐานและฉลากสินค้า เป็นต้น

๕.๓ การส่งเสริมการผลิตการลงทุนและการสร้างงานสีเขียว เพื่อยกระดับประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมสีเขียวส่งเสริมผู้ประกอบการให้สามารถปรับระบบสู่ห่วงโซ่อุปทานหรือห่วงโซ่คุณค่าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Supply Chain/Green Value Chain)

ส่งเสริมการท้าการเกษตรกรรมยั่งยืนรวมทั้งส่งเสริมภาคบริการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยเพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพให้มีบทบาทมากขึ้นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๕.๔ การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้วยการเร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศขยะน้ำเสียและของเสียอันตรายที่เกิดจากการผลิตและบริโภคเพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชนเร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะเป็นลำดับแรกโดยส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้มากที่สุด เร่งกำจัดขยะมูลฝอยตกค้างสะสมในสถานที่กำจัดในพื้นที่วิกฤตสร้างรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายที่เหมาะสม เน้นการแปรรูปเป็นพลังงานสร้างวินัยของคนในชาติมุ่งสู่การจัดการที่ยั่งยืนโดยให้ความรู้แก่ประชาชนและการบังคับใช้กฎหมาย

๕.๕ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ผลักดันการจัดทำแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของอาเซียน หาแนวทางความร่วมมือกับอาเซียนและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงในประเด็นการขนส่งข้ามพรมแดนการเคลื่อนย้ายแรงงานการบริหารจัดการพลังงานและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๖ การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพิ่มศักยภาพในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้กับทุกภาคส่วนส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อลดผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบการเตือนภัย ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ให้ความสำคัญกับการป้องกันน้ำท่วมวางแผนป้องกันเมืองและพื้นที่ชายฝั่งพัฒนาเมืองที่สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Resilience City) การให้บริการของระบบนิเวศ ส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชนในการรับมือภัยพิบัติโดยสร้างแนวป้องกันตามธรรมชาติและการจัดทำแผนธุรกิจต่อเนื่องรวมทั้งการพัฒนาระบบการจัดการภัยพิบัติให้มีประสิทธิภาพพร้อมรองรับแนวโน้มการเกิดภัยพิบัติที่รุนแรงในอนาคต

๖. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๖.๑ การสร้างความโปร่งใส ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการโดยให้มีช่องทาง ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงเข้าตรวจสอบข้อมูลของภาคราชการและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการประกวดราคาจัดซื้อจัดจ้างโครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการผู้ชนะการประมูลและราคาปิดประมูล ข้อมูลความก้าวหน้า ตามกระบวนการยุติธรรม เช่น คดีที่ไม่ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล คดีทุจริตคอร์รัปชัน และคดีที่ประชาชนให้ความสนใจในแต่ละยุคสมัย ฯลฯ

๖.๒ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ระบบราชการเล็กกะทัดรัด แต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

๖.๓ การสร้างรูปแบบการพัฒนาอปท. ให้เหมาะสม สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔ การสร้างระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่มีคุณภาพรวดเร็วและน่าเชื่อถือสามารถเป็นเครื่องมือให้กับคณะรัฐมนตรีประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตามประเมินผลโครงการใหญ่ ๆ ที่มีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นจำนวนมากและเป็นโครงการที่มีผลกระทบในวงกว้าง

<u>แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด</u>

แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แผนพัฒนาภาค เป็นแผนที่ที่ยึดกระบวนการมี ส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถ ใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาภาค จัดทำโดยสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ยึดแนวคิดการพัฒนาตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลนั้นตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้าการลงทุน การพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สินและการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ ซึ่งแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีรายละเอียดสรุปย่อ ดังนี้

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๓/๑ และมาตรา ๕๓/๒ บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคที่ยึดกระบวนการมี ส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อ

สนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

ทิศทางการพัฒนาเชิงพื้นที่ ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นผลให้จำเป็นต้องเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เหมาะสม การพัฒนาที่สมดุล ดังนั้นจึงกำหนดทิศทางการพัฒนาพื้นที่ของประเทศ ดังนี้

๒.๑ พัฒนาพื้นที่ในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศให้เชื่อมโยงกับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การเกษตรและการแปรรูปการเกษตร และการท่องเที่ยวของภูมิภาคโดยเฉพาะ

๒.๑.๑ พัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจตามแนวตะวันออก – ตะวันตก (East West Economic Corridor) เช่น พื้นที่เขตเศรษฐกิจแม่สอด-สุโขทัย-พิษณุโลก-ขอนแก่น-มุกดาหาร แนวสะพานเศรษฐกิจพื้นที่อรัญประเทศ-สระแก้ว-ปราจีนบุรี พื้นที่เศรษฐกิจระนอง-ชุมพร-บางสะพาน แนวสะพานเศรษฐกิจพังงา-กระบี่-สุราษฎร์ธานี-นครศรีธรรมราช และแนวสะพานเศรษฐกิจสตูล-สงขลา

๒.๑.๒ พัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจตามแนวเหนือ-ใต้ (North South Economic Corridor) ได้แก่ แนวเศรษฐกิจเชียงของ-เชียงราย-พิษณุโลก-นครสวรรค์-จังหวัดปริมณฑล แนวเศรษฐกิจหนองคาย-อุดรธานี-ขอนแก่น-นครราชสีมา-จังหวัดปริมณฑล พื้นที่แหลมฉบัง-ชลบุรี-ฉะเชิงเทรา-สระแก้ว-บุรีรัมย์-มุกดาหาร

๒.๒ พัฒนาบริการพื้นฐานของชุมชนเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจเชื่อมโยงระหว่างประเทศ โดยเน้นพื้นที่ชุมชนตามแนวเขตเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตก โดยเฉพาะชุมชนเศรษฐกิจชายแดน

๒.๓ พัฒนาระบบโลจิสติกส์และโครงข่ายคมนาคมขนส่งเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงพื้นที่ เช่น การพัฒนาระบบรถราง เพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งทางน้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการเชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคมบริเวณจุดตัด เช่น พิษณุโลก และขอนแก่น

๒.๔ สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศให้ยั่งยืน ได้แก่ พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการเกษตร พัฒนาสิ่งแวดล้อมเมืองและแหล่งอุตสาหกรรม และการจัดให้มีการจัดการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิตการเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญารอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

(๔) ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ฟื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

๓.๒ ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

(๑) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วยอุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู และเลย) เน้นการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตรการส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร เน้นให้ความสำคัญกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร ส่งเสริมพื้นที่ชลประทาน การทำปศุสัตว์โดยเฉพาะโคเนื้อ

(๓) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองรองรับการเป็นศูนย์กลางการค้าบริการ และการลงทุนของภาค การใช้ประโยชน์พื้นที่ชลประทานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำการเกษตรก้าวหน้า การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

(๔) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่ม และพัฒนาเส้นทาง

(๕) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ มุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและขาดแคลนน้ำ การสร้างงานและรายได้จากการท่องเที่ยวให้มากขึ้น

๓.๓ โครงการที่สำคัญ (Flagship Project)

(๑) โครงการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในทุ่งกุลาร้องไห้เพื่อการส่งออก

(๒) โครงการพัฒนาเมืองมุกดาหารเป็นประตูสู่อินโดจีน

(๓) โครงการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวอารยธรรมขอม

(๔) โครงการจัดการผลิตเอทานอลในภาคอีสาน

(๕) โครงการยกมาตรฐานการเรียนการสอนด้วยระบบศึกษาทางไกล

(๖) โครงการเกษตรยั่งยืนเพื่อชุมชนเข้มแข็ง

(๗) โครงการฟื้นฟูลุ่มน้ำชีตอนบนและลุ่มน้ำมูลตอนบนแบบบูรณาการเพื่อการผลิตที่ยั่งยืน

แผนพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม กำหนดไว้ ๔ ด้าน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตรให้เอื้อต่อการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการคมนาคม การวางผังเมืองเพื่อเชื่อมโยงเส้นทาง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพให้แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มสหกรณ์การเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคมนาคม การวางผังเมืองเพื่อเชื่อมโยงเส้นทางสายหลักของประเทศและรองรับรถไฟรางคู่ ให้เอื้อต่อการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการตลาดพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๓ ฟื้นฟูและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมโดยให้ความสำคัญกับแหล่งโบราณสถาน ศาสนา ประเพณีพื้นบ้าน

กลยุทธ์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับสู่การเป็นศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์ที่ ๑ บูรณาการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การวิจัย และการสร้างองค์ความรู้ทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการบริการทางวิชาการ วิชาชีพและทำนุบำรุงศาสนาศิลปวัฒนธรรมสู่ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาเครือข่ายสถาบันการศึกษาเพื่อนำไปสู่การเป็นศูนย์กลางบริการทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนสู่สังคมเอื้ออาทรและสมานฉันท์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมหาสารคาม

วิสัยทัศน์ อปท.ในเขตจังหวัดมหาสารคาม

"ท้องถิ่นมหาสารคามการศึกษาก้าวไกล ประชาชนเป็นสุข อยู่รอดปลอดภัย สังคมเข้มแข็ง รู้เท่าทัน พัฒนาอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน"

พันธกิจ

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งในระบบและการศึกษาทางเลือก

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ

พันธกิจที่ ๓ พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง แหล่งน้ำสาธารณะ และสาธารณูปโภค

พันธกิจที่ ๔ ยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

พันธกิจที่ ๕ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๖ สร้างเครือข่ายและความเข้มแข็งของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๗ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๘ สนับสนุนให้ความช่วยเหลือและประสานการทำงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรและหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น

๑.๑ พัฒนาคุณภาพและบริหารจัดการการศึกษา รวมถึงการบริการทางการศึกษา

๑.๒ พัฒนาผู้เรียนและผู้สอน รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ สนับสนุนงานวิชาการและกิจกรรมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชนในท้องถิ่น

๒.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ

๒.๒ เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งในสังคม ชุมชน

๒.๓ สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรม กีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างการผลิตและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น

๓.๑ พัฒนาส่งเสริมการเกษตร การพาณิชย์ และการลงทุน

๓.๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำสาธารณะ โบราณสถาน แหล่งท่องเที่ยว และจัดการสิ่งแวดล้อม

๓.๓ สนับสนุนส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร

๔.๑ เพิ่มศักยภาพประสิทธิภาพการทางานของท้องถิ่น

๔.๒ สนับสนุนช่วยเหลือและประสานการทำงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรและหน่วยงานอื่น

<u>วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล</u>

<u>วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล</u>

“เน้นบริการ สืบสานวัฒนธรรม นำการพัฒนา แก้ไขปัญหาความยากจน ผู้คนปลอดภัยจากสารพิษเพิ่มผลผลิตในชุมชน”

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก

๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๒. เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง และเศรษฐกิจชุมชน

๓. พัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP และเพิ่มทักษะของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๔. สร้างแหล่งรวบรวมและเก็บรักษาผลผลิตหลังการเก็บเกี่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. การอนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม ศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. การสร้างโอกาสให้กับประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการทางการศึกษาทั้งระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดหรือการสร้างนวัตกรรมในการในการ ให้บริการในรูปแบบต่างๆ

๓. พัฒนาเสริมสร้างบรรยากาศของสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม

๔. สร้างชุมชนน่าอยู่และสังคมที่สงบสุข ปลอดภัย

๕. สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัว และชุมชน ร่วมกันพัฒนาศักยภาพและคุ้มครองสมาชิกทุกช่วงวัยอย่างเป็นองค์รวม

๖. ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายและจิตใจตลอดจนคุ้มครองผู้บริโภคโดยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ

๗. สร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และเยาวชน

๘. ส่งเสริมกีฬาเพื่อสร้างโอกาสให้เยาวชนได้พัฒนาทักษาด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ สร้างนิสัยรักการกีฬาและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๑. การฟื้นฟู บำรุงรักษา ทรัพยากรดิน ป่าไม้ และใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒. การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบเหมาะสมกับพื้นที่เกษตรกรรม

๓. การควบคุมมลพิษจากขยะ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองสังคม

๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชน

๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

<u>เป้าประสงค์</u>

๑. ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วและมาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

๒. การส่งเสริมด้านความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่นโดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดมหาสารคาม

๓. การเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๔. การพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

๕. การสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดมหาสารคามตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ

๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน

๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน

๔. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางเกษตรอินทรีย์

๕. จำนวนครัวเรือนมีรายรับมากกว่ารายจ่าย

๖. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ

๗. จำนวนประชาชนมาใช้บริการแหล่งรวบรวมและเก็บรักษาผลผลิตหลังการเก็บเกี่ยว

๘. จำนวนประชากรมีจิตสำนึกอนุรักษ์พัฒนา ส่งเสริม ศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มมากขึ้น

๑๐. จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๑๑. ประชาชนได้รับความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน

๑๒. จำนวนครัวเรือนที่มีความเข้มแข็งสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

๑๓. จำนวนประชาชนมีการเจ็บป่วยลดจำนวนน้อยลง

๑๔. จำนวนผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ

๑๕. จำนวนประชาชนที่มีร่างกายสมบูรณ์แข่งแรง และสุขภาพจิตดี

๑๖. จำนวนของโครงการการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑๗. จำนวนแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตร

๑๘. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยลดน้อยลง

๑๙. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

๒๐. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

๒๑. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชน

๒๒. ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

ค่าเป้าหมาย

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๒. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่นโดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดมหาสารคาม

๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๔. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

๕. เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงาน ของภาครัฐและให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมาตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๖ กลยุทธ์

๑) ด้านถนน เป็นภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลที่จะต้องดูแลจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและปลอดภัยต่อชีวิตประจำวันของพี่น้องประชาชน โดยจะดำเนินการเสนองบประมาณเพื่อผ่านความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ และจะสนับสนุนการก่อสร้างถนนของหมู่บ้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนเป็นอันดับแรกตามที่แต่ละหมู่บ้านได้มีการประชาคมส่งเข้ามา จะพิจารณาโครงการต่างๆ ที่มีความจำเป็นน้อยกว่าเป็นลำดับและตามขั้นตอนต่อไป

๒) ด้านการสาธารณูปโภค ด้านแหล่งน้ำจะจัดให้ทุกหมู่บ้านมีน้ำประปาใช้อย่างเพียงพอครบทุกหมู่บ้านทั้งหน้าแล้งและหน้าฝนโดยการเป่าล้างบ่อเก่าที่มีอยู่แล้วและเพิ่มบ่อใหม่สร้างถังใหม่เพิ่มเติม จะปรับปรุงแหล่งน้ำใหม่เพื่อการเกษตรโดยขุดลอกคลองเก่า ลำห้อย หนอง ลอกคลองใหม่ให้สามารถจัดเก็บกักน้ำไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค อย่างเพียงพอ

๓) ด้านไฟฟ้า จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อขยายเขตไฟฟ้าให้ประชาชนในหมู่บ้านที่ประสบปัญหาเรื่องไฟฟ้าโดยเร่งด่วน จะปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณให้มีแสงสว่างที่ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ในเขตหมู่บ้านทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน

๔) ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายให้แก่ตนเองและครอบครัว โดยนำหลักการของรัฐบาลมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลคือการเพิ่มรายได้ลดรายจ่ายและให้โอกาสแก่ประชาชนดำเนินการดังนี้

๕) ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ภายในตำบล เช่น กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มเจียระไนพลอย กลุ่มปลุกหม่อนเลี้ยงไหม กลุ่มทอผ้า และกลุ่มอื่นๆ ที่มีความต้องการและความพร้อม

๖) สนับสนุนและให้ความรู้เกี่ยวกับการทำปุ๋ยอินทรีย์ วัตถุประสงค์คือให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ปลอดสารพิษตามนโยบายของรัฐบาลและเป็นการลดค่าใช้จ่ายของเกษตรกรอีกทางหนึ่ง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนด้านศึกษา ดังนี้

- ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ โดยจัดงบประมาณอุดหนุนทุกศูนย์อย่างยุติธรรม
- สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียนในเขตตำบลนาสีนวลให้ทั่วถึงทุกโรงเรียน
- สนับสนุนด้านทุนการศึกษานักเรียนที่ยากจนและขาดแคลนทุกโรงเรียน
- สนับสนุนด้านการศึกษาภาคประชาชน โดยอุดหนุนศูนย์ กศน.
- สนับสนุนโครงการอบรมจริยธรรมแก่เด็กของโรงเรียนทุกแห่ง
- สนับสนุนโครงการอบรมจริยธรรมแก่เด็กของโรงเรียนทุกแห่ง
- สนับสนุนโครงการดนตรี กีฬา ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนทุกแห่ง

๘) ส่งเสริมด้านการมีสุขภาพที่ดี ดังนี้

- สนับสนุนโครงการแข่งขันกีฬา “ลานกีฬาต้านยาเสพติด” และการออกกำลังกาย
- สนับสนุนโครงการปราบปรามยาเสพติด และจัดให้มีการรณรงเพเพื่อป้องกันยาเสพติด
- สนับสนุนงบประมาณในการป้องกันไข้เลือดออกและรณรงกำจัดยุงลาย
- จัดเพิ่มงบประมาณในการป้องกันไข้เลือดออกและรณรงกำจัดยุงลาย
- จัดให้มีการรณรงต่อต้านโรคเอดส์

๙) การอนุรักษ์ รักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณี โดยการส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้

- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดงานประเพณีต่างๆ ของหมู่บ้านที่ปฏิบัติสืบเนื่องกันมา
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดงานวันเด็ก และวันสำคัญทางพุทธศาสนา

๑๐) การสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- ดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อให้คนชราที่ยังไม่ได้รับเบี้ยยังชีพ
- ดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้กับคนพิการ
- ดำเนินการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือบุคคลที่ด้อยโอกาสทางสังคม
- ดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้กับผู้ป่วยที่ติดเชื้อ HIV
- ดำเนินการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ราษฎรในเขตตำบล เมื่อได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ภัยแล้ง และภัยอื่นๆ ตามความเหมาะสม

๑๑) จัดหาถังขยะเพื่อรองรับขยะที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น

๑๒) จัดให้มีการรณรงการทิ้งขยะให้ถูกที่ ถูกสุขลักษณะ

๑๓) จัดให้มีการรณรงแยกขยะเพื่อการรีไซเคิล และการนำขยะบางส่วนไปใช้ประโยชน์ทางด้านการเกษตร

๑๔) ส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีการอนุรักษ์ธรรมชาติ ผืนป่าสาธารณะ แหล่งน้ำ

๑๕) จัดให้มีการปลูกต้นไม้ตามที่สาธารณะต่างๆ และจะร่วมกับผู้นำชุมชน ทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน เช่น กำนันตำบล ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล สาธารณสุขตำบล หัวหน้า

สถานศึกษา ผู้นำ อสม. อปพร. และกรรมการหมู่บ้านทุกหมู่บ้านเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตำบลนาสีนวลให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๑๖) สนับสนุนและจัดให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ประสิทธิภาพให้ผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑๗) จัดให้มีการส่งเสริมความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เพื่อให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนในตำบล เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสามารถแก้ไขปัญหา พัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ นโยบายของรัฐบาล จึงได้กำหนด

ยุทธศาสตร์ไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชน ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนาไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ “เน้นบริการ สืบสานวัฒนธรรม นำการพัฒนา แก้ไขปัญหาความยากจน ผู้คนปลอดภัยจากสารพิษเพิ่มผลผลิตในชุมชน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก

๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๑. การอนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม ศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. การสร้างโอกาสให้กับประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการทางการศึกษาทั้งระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดหรือการสร้างนวัตกรรมในการในการ ให้บริการในรูปแบบต่างๆ

๓. พัฒนาเสริมสร้างบรรยากาศของสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม

๔. สร้างชุมชนน่าอยู่และสังคมที่สงบสุข ปลอดภัย

๕. สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัว และชุมชน ร่วมกันพัฒนาศักยภาพและคุ้มครองสมาชิกทุกช่วงวัยอย่างเป็นองค์รวม

๖. ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายและจิตใจตลอดจนคุ้มครองผู้บริโภคโดยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ

๗. สร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และเยาวชน

๘. ส่งเสริมกีฬาเพื่อสร้างโอกาสให้เยาวชนได้พัฒนาทักษาด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ สร้างนิสัยรักการกีฬาและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่นโดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดมหาสารคาม

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๒. เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง และเศรษฐกิจชุมชน

๓. พัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP และเพิ่มทักษะของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๔. สร้างแหล่งรวบรวมและเก็บรักษาผลผลิตหลังการเก็บเกี่ยว

๒. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

๑. การฟื้นฟู บำรุงรักษา ทรัพยากรดิน ป่าไม้ และใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒. การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบเหมาะสมกับพื้นที่เกษตรกรรม

๓. การควบคุมมลพิษจากขยะ

๓. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมาตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาจัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตลอดจนสมาชิก อบต.จัดหาวัสดุ-ครุภัณฑ์ให้เพียงพอ

๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชน

๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ๒. กองคลัง (๐๔) ๓. กองช่าง (๐๕) ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) ๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๗.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๘. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๒ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานของ องค์กร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> Strengths ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว ๖. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	**<u>จุดอ่อน</u> Weaknesses** ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> Opportunities ๑. ประชาชนให้ความใกล้ชิดคุ้นเคยทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังและความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	**<u>อุปสรรค</u> Threats** ๑. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระดูแลครอบครัว พบปัญหาเศรษฐกิจทำให้การทำงานผิดพลาดมากขึ้น ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> Strengths ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. มีการปฏิบัติต่อบุคลากรในสังกัดเป็นไปอย่างเท่าเทียม เสมอภาค และมีความเป็นธรรม	**<u>จุดอ่อน</u> Weaknesses** ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. บุคลากรส่วนมากมีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ ๕.บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้น
<u>โอกาส</u> Opportunities ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. ประชาชนมีความคุ้นเคยกับพนักงานส่วนตำบล ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน	**<u>อุปสรรค</u> Threats** ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมกิจการโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งานการศึกษาด้านพื้นฐาน งานแผนงานและวิชาการ มีบุคลากรในสำนักปลัดประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นิติกร (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. นักวิชาการศึกษา (ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๓. ครู	จำนวน	๖	ตำแหน่ง
๑๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๑๐	ตำแหน่ง
๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท

ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปีงาน เกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานเงินและบัญชี (ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการพัสดุ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมายงานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นายช่างโยธา (ปง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับดูแลงานอนามัย ส่งเสริมสุขภาพและงานสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค งานควบคุม และจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ประสานงานร่วมศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาหรืองานส่งเสริมสุขภาพตามแผนพัฒนาสาธารณสุข จัดหาและจัดสรรเวชภัณฑ์ ทำงานด้านการจัดเก็บ กำจัดและควบคุมสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย น้ำเสียและอื่นๆ การควบคุม เฝ้าระวังโรคต่างๆ เช่น การพ่อหมอกควัน การใส่สารเคมี เพื่อควบคุมพาหะนำโรคต่างๆ ระบาดวิทยา โรคเอดส์ ฯลฯการเฝ้าระวัง ควบคุมสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดูแลสภาพแวดล้อมให้เรียบร้อยและสวยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การกำกับดูแล งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี สำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงานดำเนินการสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ สำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประชากรในเขตพัฒนาชุมชน เพื่อจัดให้มีสวัสดิการสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมให้คำแนะนำ ฝึกอบรมในท้องถิ่น ตามวิธีการและการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตร และอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวก และประสานหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองสวัสดิการสังคมประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักพัฒนาชุมชน (ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน(ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน เจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับดูแลงานส่งเสริมการเกษตร งานด้านปศุสัตว์ พิจารณา ศึกษาและวิเคราะห์ ตรวจสอบ ปฏิบัติงานทางวิชาการเกษตร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์ วิจัยทางการเกษตร ให้คำปรึกษาแนะนำและสาธิตงานวิชาการเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี งานป้องกันและรักษาโรค กักสัตว์ วิชาการในการจัดการการผลิตแบบฟาร์ม ยาวัคซีนในการร้องกันโรค แหล่งอาหารสัตว์ รวมทั้งงานเกี่ยวกับสัตว์ทุกอย่างท้องถิ่นและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักวิชาการเกษตร (ปก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. เจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารรับเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชีงานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษางานตรวจสอบทรัพย์สินและการประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑๗๑,๑๒๐	๒.๐๘
๒.	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)		
	สำนักปลัด		
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑๖๔,๔๐๐	๑.๙๔
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑๗๓,๓๐๐	๒.๑๘
๕.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)		
๖.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑๓๙,๘๒๔	๑.๗๐
๗.	นิติกร (ชก.)	๑๓๖,๘๐๐	๑.๖๔
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑๐๒,๑๕๐	๑.๒๕
๙.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๘๙,๐๔๐	๑.๐๔
๑๐.	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑๑๑,๙๖๐	๑.๓๕
๑๑.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๙๕,๕๘๐	๑.๑๕
๑๒.	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑๘๘,๗๐๐	๒.๒๙
๑๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓๑๕,๗๘๐	๓.๖๙
๑๕.	ครู	จำนวนเด็ก ๑๑๔ คน	๑๘ คน
๑๖.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
๑๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		
	กองคลัง		
๑๘.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๙๓,๐๐๐	๑.๑๒
๑๙.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑๘๕,๔๐๐	๒.๒๔
๒๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		
๒๑.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๒๕๑,๑๖๐	๓.๐๔
๒๒.	นักวิชาการพัสดุ (ลูกจ้างประจำ)		
๒๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		
๒๔.	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี (ปง.)	๑๑๗,๙๖๐	๑.๔๒

๒๕.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๘๙,๒๒๐	๑.๐๘
	กองช่าง		
๒๖.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๘๓,๕๒๐	๑.๐๑
๒๗.	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑๕๑,๐๘๐	๑.๘๒
๒๘.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑๔๓,๖๔๐	๑.๗๓
๒๙.	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๘๖,๘๒๐	๑.๐๕
๓๐.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๒๑,๖๘๐	๑.๔๗
๓๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๘๙,๕๐๐	๒.๒๙
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๓๒.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑๒๓,๙๐๐	๑.๔๙
๓๓.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.)		
๓๔.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๒๖๓,๕๖๐	๓.๒๔
๓๕.	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๕๑,๑๖๐	๒.๙๖
	กองสวัสดิการสังคม		
๓๖.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑๐๘,๖๖๐	๑.๓๑
๓๗.	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑๐๘,๖๖๐	๑.๓๑
๓๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๐๘,๖๖๐	๑.๓๑
๓๙.	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑๗๓,๐๐๐	๒.๑๓
๔๐.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๗๓,๓๐๐	๒.๑๙
	กองส่งเสริมการเกษตร		
๔๑.	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	๑๕๓,๔๘๐	๑.๘๕
๔๒.	นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
๔๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๒๐๓,๕๐๐	๒.๔๓
๔๔.	เจ้าพนักงานสัตวบาล	๑๗๑,๑๒๐	๒.๑๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน		
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)		

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด -งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการ - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารทั่วไป	๑๑	เกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล	-	-	-	๑๑
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๒๑	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมกิจการโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งานการศึกษาด้านพื้นฐาน งานแผนงานและวิชาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีบุคลากรในกองการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม				๒๑
กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๘	ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	-	-	-	๘

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง - ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค -งานควบคุมอาคาร	๖	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมายงานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	-	-	-	๖
กองสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๕	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การกำกับดูแล งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี สำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ สำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประชากรในเขตพัฒนาชุมชน เพื่อจัดให้มีสวัสดิการสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมให้คำแนะนำ ฝึกอบรมในท้องถิ่น ตามวิธีการและการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตร และอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวก และประสานหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	-	-	-	๕
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค	๔	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับดูแลงานอนามัย ส่งเสริมสุขภาพและงานสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค งานควบคุม และจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ประสานงาน ร่วมศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาหรืองานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	๔

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ตามแผนพัฒนาสาธารณสุข จัดหาและจัดสรรเวชภัณฑ์ ทำงานด้านการจัดเก็บ กำจัดและควบคุมสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย น้ำเสีย และอื่นๆ การควบคุม เฝ้าระวังโรคต่างๆ เช่น การพ่อหมอกควัน การใส่สารเคมี เพื่อควบคุมพาหะนำโรคต่างๆ ระบาดวิทยา โรคเอดส์ ฯลฯการเฝ้าระวัง ควบคุมสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดูแลสภาพแวดล้อมให้เรียบร้อย และสวยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย				
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารรับเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชีงานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษางานตรวจสอบทรัพย์สินและการประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสองและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	๑
กองส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	๔	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับดูแล งานส่งเสริมการเกษตร งานด้านปศุสัตว์ พิจารณา ศึกษาและวิเคราะห์ ตรวจสอบ ปฏิบัติงานทางวิชาการเกษตร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์ วิจัยทางการเกษตร ให้คำปรึกษาแนะนำและสาธิตงานวิชาการเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี งานป้องกันและรักษาโรค กักสัตว์ วิชาการในการจัดการการผลิตแบบฟาร์ม ยาวัคซีนในการร้องกันโรค แหล่งอาหารสัตว์ รวมทั้งงานเกี่ยวกับสัตว์ทุกอย่างท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	-	-	-	๔

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**	
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล	
๑.๒ งานอำนวยการ	๑.๒ งานอำนวยการ	
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ	
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานฟื้นฟู	- งานฟื้นฟู	
๑.๕ งานบริหารทั่วไป	๑.๕ งานบริหารทั่วไป	
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ	
๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานข้อมูล	- งานข้อมูล	
- งานประสานกิจกรรม	- งานประสานกิจกรรม	
- งานส่งเสริมการศึกษา	- งานส่งเสริมการศึกษา	
- งานกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม	- งานกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม	
๑.๗ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๑.๗ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
- งานติดตามและประเมินผล	- งานติดตามและประเมินผล	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
- งานการเงิน	- งานการเงิน	
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี	
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓.กองช่าง	**๓.กองช่าง**	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานข้อมูลก่อสร้าง	
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา	
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	
๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
- งานประสานกิจการประปา	- งานประสานกิจการประปา	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	
๓.๓ งานควบคุมอาคาร	๓.๓ งานควบคุมอาคาร	
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข	๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข	
- งานอนามัยชุมชน	- งานอนามัยชุมชน	
- งานป้องกันยาเสพติด	- งานป้องกันยาเสพติด	
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	- งานส่งเสริมและเผยแพร่	
๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค	๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค	
- งานควบคุมโรค	- งานควบคุมโรค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม	**๕. กองสวัสดิการสังคม**	
๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
- งานข้อมูล	- งานศูนย์เยาวชน	
- งานประสานกิจกรรม	- งานฝึกอบรมพัฒนาการ	
- งานส่งเสริมการศึกษา	- งานศูนย์วัฒนธรรม	
- งานกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ	
- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	- งานข้อมูล	
- งานฝึกอบรมอาชีพ	๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	- งานฝึกอบรมอาชีพ	
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	
	- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	
๗. กองส่งเสริมการเกษตร	**๖. กองส่งเสริมการเกษตร**	
๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร	๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานวิชาการเกษตร	- งานวิชาการเกษตร	
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
- งานข้อมูลวิชาการ	- งานข้อมูลวิชาการ	
- งานบำบัดน้ำเสีย	- งานบำบัดน้ำเสีย	
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน**	
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดกลางเป็นประเภทสามัญปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๓	อัตรา
๑.๔ พนักงานครู	๖	อัตรา
๑.๕ พนักจ้างผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๐	อัตรา
๑.๖ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	อัตรา

๒. กองคลัง
- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
- ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
- ๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา

๓. กองช่าง
- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา

๔. กองสวัสดิการสังคม
- ๔.๑พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
- ๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๖. กองส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น/กลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คนเป็นผู้ช่วยดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๗ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการจำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานอำนวยการ	๑	-	๑	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	๒
	งานบริหารทั่วไป	๒	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	-	๒	๑
	งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๘	-	๑๐	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	-	-	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	๑	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	๑	-
กองช่าง	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๒	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	๑	-	๑	-
	งานควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริมสาธารณสุข	๒	-	-	-
	งานป้องกันและควบคุมโรค	๒	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	งานพัฒนาชุมชน	๒	-	-	-
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๒	-	๑	-
กองส่งเสริมการเกษตร	งานส่งเสริมการเกษตร	๒	-	-	-
	งานป้องกันโรคพืชและสัตว์	๒	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการแต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ	- กองช่าง - สำนักปลัด - ปลัด อบต.,รองปลัด อบต.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ	เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่นโดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตรและยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดมหาสารคาม	- ทุกสำนัก/กอง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)	-ทุกสำนัก/กอง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด	- ทุกสำนัก/กอง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร	เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดมหาสารคามตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- ทุกสำนัก/กอง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗– ๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดอบต.(นักบริหารงาน)(บริหารท้องถิ่นต้น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)(บริหารต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) (อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) (อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
นักบริหารงานเกษตร (อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	**๖๒**	**๖๒**	**๖๒**	**๖๒**	**-**	**-**	**-**	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ-สกุล(ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	**ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น**	**บริหาร**																		
	(ว่างเดิม)	**ต้น/กลา**	42-3-00-1101-001	1	-	548,040	134,400	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	702,120	721,800	741,480	**ว่างเดิม**
2	**รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้อ**	**บริหาร**															-			
	นายภาณุวัฒน์ มิทราวงศ์	**ต้น**	42-3-00-1101-002	1	1	498,600	42,000	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	556,680	573,360	590,880	(41,550)
	สำนักปลัด อบต. (01)																-			
3	**หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงา**	**นวยการ**															-			
	นางสาวภาวนา ไชยสอน	**ต้น**	42-3-01-2101-001	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,320	491,040	504,360	517,680	(36,310)
4	**นักวิเคราะห์นโยบายและแผน**	**วิชาการ**															-			
	นายศุภกร เทียกมูล	**ปก.**	42-3-01-3103-001	1	1	360,240	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	373,560	386,640	400,080	(30,020)
5	**นักทรัพยากรบุคคล**	**วิชาการ**															-			
	นางสาวสิริพร ขจรฟุ้ง	**ปก.**	42-3-01-3102-001	1	1	344,280	0	1	1	1	-	-	-	10,560	7,800	13,440	354,840	362,640	376,080	(28,690)
6	**นิติกร**	**วิชาการ**															-			
	นางพนารัตน์ โยทัยเทียง	**ชก.**	42-3-01-3105-001	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
7	**เจ้าพนักงานธุรการ**	**ทั่วไป**															-			
	นางสาวสกุลเพ็ญ แสงสุริยา	**ปง.**	42-3-01-4101-001	1	1	232,920	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,040	240,480	248,280	256,320	(19,410)
8	**เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา**	**ทั่วไป**															-			
	นายอดิศักดิ์ แสนลาด	**ชง.**	42-3-01-4805-001	1	1	269,880	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	(22,490)
9	**นักวิชาการศึกษา**	**วิชาการ**															-			
	นางสาวปพิชญา น้อยบุดดี	**ปก.**	42-3-01-3803-001	1	1	241,440	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	(20,120)
10	**ครู (ถ่ายโอน)**																			
	นางจงรักษ์ วงสีสา	**คศ.3**	42-3-01-2214-731	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	**เงินอุดหนุน**
11	**ครู (ถ่ายโอน)**																			
	นางสาวขวัญธิดา นะราช	**คศ.2**	42-3-01-2214-732	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	**เงินอุดหนุน**
12	**ครู (ถ่ายโอน)**																			
	นางดลนภา วงสาสนธิ์	**คศ.2**	42-3-01-2214-970	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	**เงินอุดหนุน**
13	**ครู (ถ่ายโอน)**																			
	นางณัฐณิชา เทพจันดา	**คศ.2**	42-3-01-2215-149	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	**เงินอุดหนุน**

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ-สกุล(ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
14	**ครู (ถ่ายโอน)**																			
	ว่างเดิม	**ครู**	42-3-01-2214-971	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	**เงินอุดหนุน**
15	**ครู (ถ่ายโอน)**																			
	ว่างเดิม	**ครู**	42-3-01-2214-730	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	**เงินอุดหนุน**
16	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ศูนย์นาสีนวล)**																			
	ว่าง	**ครู**		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	**รอรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น**
17	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ศูนย์หนองบะ)**																			
	ว่าง	**ครู**		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	**รอรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น**

	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
18	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน																			
	นางสาวเยาวลักษณ์ ทองสด	-	-	1	1	246,720	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,320	10,680	256,680	267,000	277,680	(20,560)
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ																			
	นายอนุศักดิ์ ศรีวิเศษ	-	-	1	1	159,420	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,720	165,900	172,620	179,340	(13,285)
20	ผช.นักวิชาการศึกษา																			
	นายอัศวเดช ลาหนองแคน	-		1	1	273,720	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,400	11,880	284,760	296,160	308,040	(22,810)
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานกา	-	-																	
	นางสาวจันทร์จิรา บุญยัสสะ	-	-	1	1	159,420	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,720	165,900	172,620	179,340	(13,285)
									79											

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ-สกุล(ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
22	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ถ่ายโอน)																			
	นางสาวสายสมร พาเพชร	-		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
23	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ถ่ายโอน)																			
	นางลำดวน โคตรชมภู	-		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
24	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ถ่ายโอน)																			
	นางวัชรี แสงสุริยา	-		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
25	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ถ่ายโอน)																			
	นางอัจฉริยา ทาพิลา	-		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
26	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ถ่ายโอน)																			
	นางนิธิศา พงศักดา	-		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
27	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ถ่ายโอน)																			
	นางสุพรรษา เฮืองค่าใส	-		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
28	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ถ่ายโอน)																			
	นางสาววิภาดา เพิ่มผล	-		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
29	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ถ่ายโอน)																			
	นางสุดารัตน์ ผุดผ่อง	-		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
30	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ถ่ายโอน)																			
	ว่างเดิม	-		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
31	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ถ่ายโอน)																			
	ว่างเดิม	-		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน

	พนักงานจ้างทั่วไป																			
32	**พนักงานขับรถยนต์**																			
	นายนิวัฒน์ เขตบรรจง	-		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
33	**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา**																			
	นายกุลชาติ คุ้มไพทูลย์	-		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
34	**คนงานทั่วไป**																			
	นางสาวภาสุธา นันตะชัย	-		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
									80											

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ-สกุล(ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองคลัง (04)																			
35	**ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง**	**านวยการ**																		
	นางสาวฤทัย ทาทอง	**ตัน**	42-3-04-2102-001	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	(40,900)
36	**นักวิชาการจัดเก็บรายได้**	**วิชาการ**																		
	นางสาววิภาดา กองแก้ม	**ปก.**	42-3-04-3203-001	1	1	382,560	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)
37	**จพง.พัสดุ**	**ทั่วไป**																		
	นางปราณี แป่มจำนัก	**ชง.**	42-3-04-4203-001	1	1	335,520	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	(27,960)
38	**เจ้าพนักงานธุรการ**	**ทั่วไป**																		
	นายยุทธนา หอมไกล	**ปง.**	42-3-04-4101-002	1	1	188,640	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840	(15,720)
39	**เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี**	**ทั่วไป**																		
	นางสาวนิตยา อันทามา	**ชง.**	42-3-04-4201-001	1	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)
	ลูกจ้างประจำ																			
40	**นักวิชาการพัสดุ**																			
	นางเพ็ญภักดิ์ จันทร์พวง	-	-	1	1	192,360	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	199,800	207,240	214,560	(16,030)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
41	**ผช.จพง.พัสดุ**																			
	นางจันทร์เพ็ญ แสงสุริยา	-	-	1	1	159,420	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,720	165,900	172,620	179,340	(13,285)
42	**ผช.จพง.จัดเก็บรายได้**																			
	นางกรกนก สืบเสระ	-	-	1	1	168,240	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,080	182,160	189,480	(14,020)
	กองช่าง (05)																			

43	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	านวยการ																		
	นายสุบรรณ พรมพิมล	ต้น	42-3-05-2103-001	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)
44	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารง	านวยการ																		
	ว่างเดิม	ต้น	42-3-05-2103-002	1	-	208,440	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	240,060	253,680	267,300	ว่างเดิม
45	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป																		
	นางพรรทิชา นามพิลา	ชง.	42-3-05-4101-005	1	1	234,960	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	(19,580)
46	นายช่างโยธา	ทั่วไป																		
	ว่างเดิม	ปง./ชง.	42-3-05-4701-001	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
									81											

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ-สกุล(ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า 2567	2568	2569	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด 2567	2568	2569	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3) 2567	2568	2569	ค่าใช้จ่ายรวม (4) 2567	2568	2569	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
47	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า																			
	นายยุทศักดิ์ ทองสด	-		1	1	159,420	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,720	165,900	172,620	179,340	(13,285)
48	ผู้ช่วยนายช่างโยธา																			
	นายปรเมทร์ ลีหล้าน้อย	-	-	1	1	159,420	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,720	165,900	172,620	179,340	(13,285)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
49	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหาร	อำนวยการ																		
	นางอมราวดี แสนมี	ต้น	42-3-06-2104-001	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)
50	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป																		
	ว่างเดิม	ปง./ชง.	42-3-06-4601-001	1	1	335,520	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	(27,960)
51	เจ้าพนักงานธุรการ																			
	นางสาววนิดา เสียมไธสง	ปง.	42-3-06-4101-006	1	1	165,120	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)
52	นักวิชาการสาธารณสุข																			
	นางสาวลัดดาวัลย์ กองแก้ม	ปก.	42-3-06-3601-001	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
	กองสวัสดิการสังคม (11)																			
53	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริห	วยการ																		
	นางธัญสิริ แป่มจำนัก	ต้น	42-3-11-2105-001	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)
54	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ																		
	นางมนต์ธิลา ทรัพย์ค่าจันทร์	ชก.	42-3-11-3801-001	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
55	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน																			

	ว่างเดิม	ปง./ชง.	42-3-11-4803-001	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
56	เจ้าพนักงานธุรการ																			
	นายยุรนันท์ จันดาหัวดง	ปง.	42-3-11-4101-007	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
57	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน																			
	นางสาวอมรรัตน์ ญาติโสม	-	-	1	1	159,420	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,720	165,900	172,620	179,340	(13,285)
	กองส่งเสริมการเกษตร (14)																			
58	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานทั่วไป																			
	นางธิดาทิพย์ กงทอง	ต้น	42-3-14-2109-001	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	(34,680)
									82											

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ-สกุล(ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
59	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป																		
	นางอุดมการณ์ ศรีอ่อนหล้า	ชง.	42-3-14-4101-004	1	1	259,440	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	(21,620)
60	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ																		
	นางสาวพนิดา มงคลชาติ	ปก.	42-3-14-3401-001	1	1	190,080	0	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	(15,840)
61	เจ้าพนักงานสัตวบาล																			
	ว่างเดิม	ปง./ชง.	42-3-11-4101-001	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
62	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
	ว่างเดิม	ปก.	42-3-12-3205-001	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	(18,200)
(5)	รวม			62	49	12,329,160	446,400	62	62	62	-	-	-	430,620	433,980	444,180	13,206,180	13,640,160	14,084,340	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																1,980,927	2,046,024	2,112,651	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																15,187,107	15,686,184	16,196,991	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																32.77	32.23	31.70	
(9)	กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัด																53.88	47.98	46.11	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตราไว้ในข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567= 46,344,900 [(44,138,000 x 5%) + 44,138,000]

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568= 48,662,145 [(46,344,900 x 5%) + 46,344,900]

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 51,095,252 [(48,662,145 x 5%) + 48,662,145]

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชี (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2567 มีเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 5,000,000 บาท ก็ให้นำ 5,000,000 หักออกทั้ง 3 ปี)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567= 30,378,529 (46,344,900 - 15,966,371)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568= 32,695,774 (48,662,145 - 15,966,371)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 35,128,881 (51,095,252 - 15,966,371)

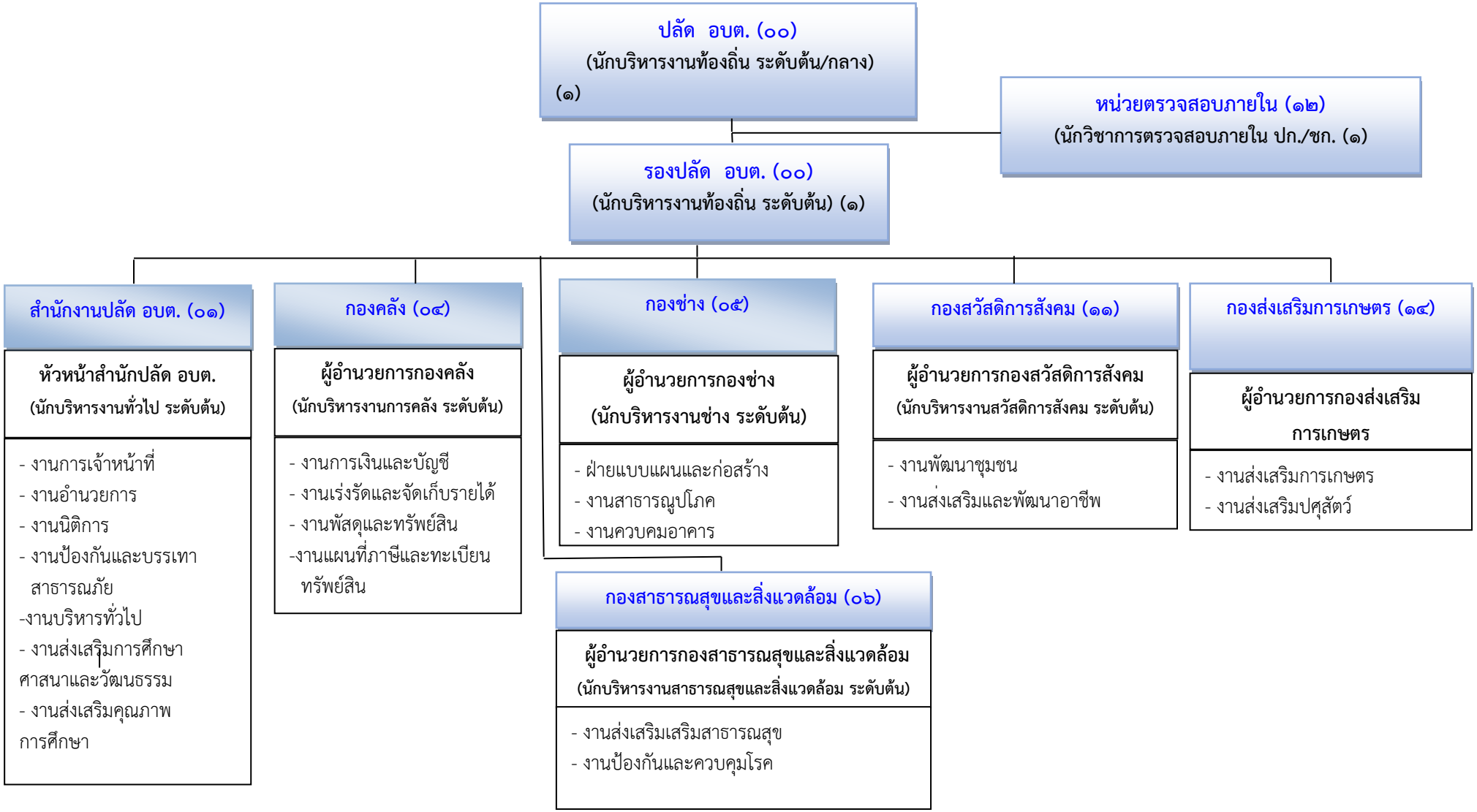
(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับ

ตรวจสอบถูกต้อง	**ตรวจสอบถูกต้อง**	**ตรวจสอบถูกต้อง**
(.....)	(.....)	(.....)
งสาวฤทัย ทาท	**นายภาณุวัฒน์ มิทราวงศ์**	**นายอำนาจ พาจันลา**
ผู้อำนวยการกอ	**รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบ**	**เกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีน**

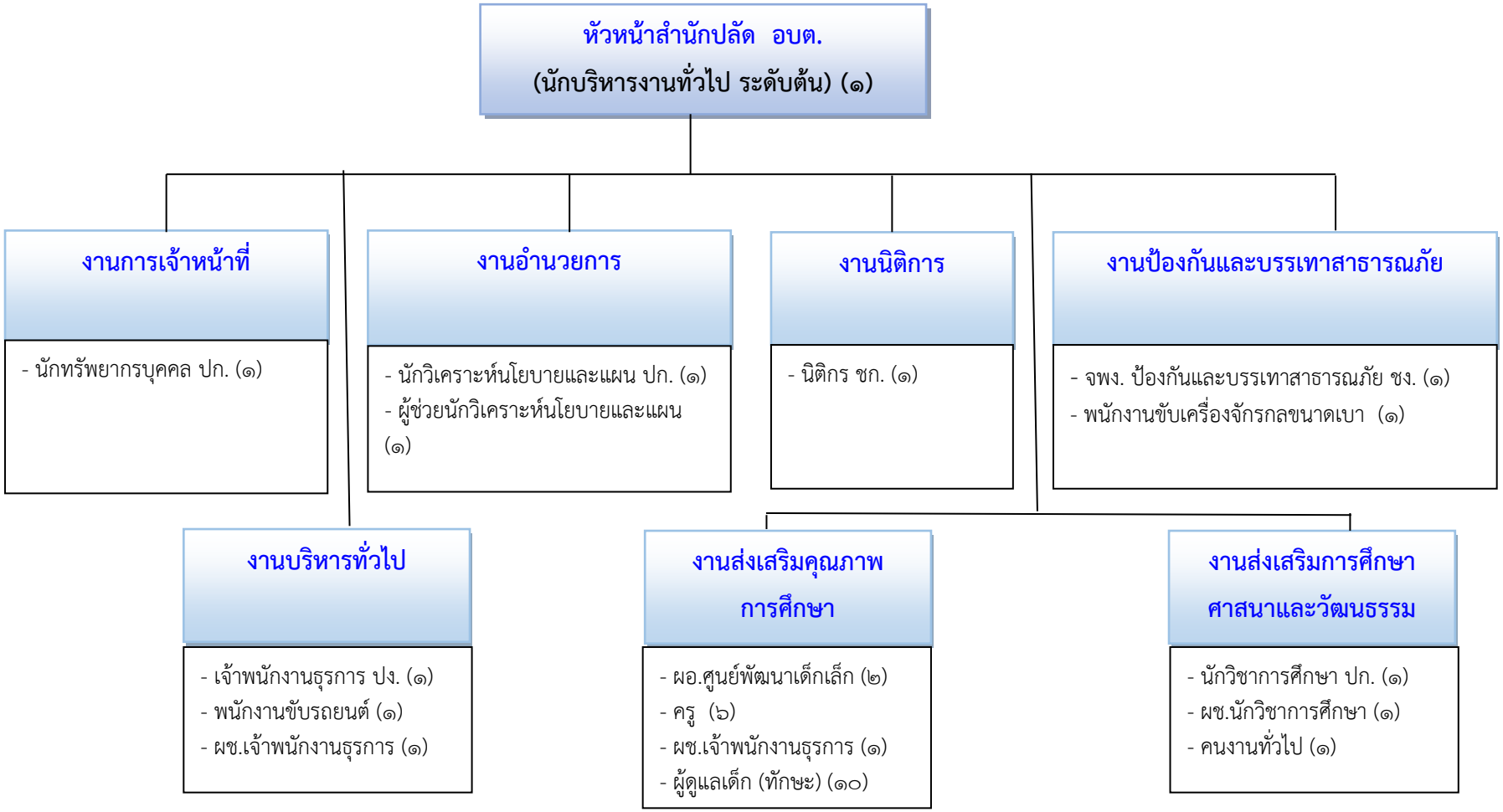
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ประเภทสามัญ

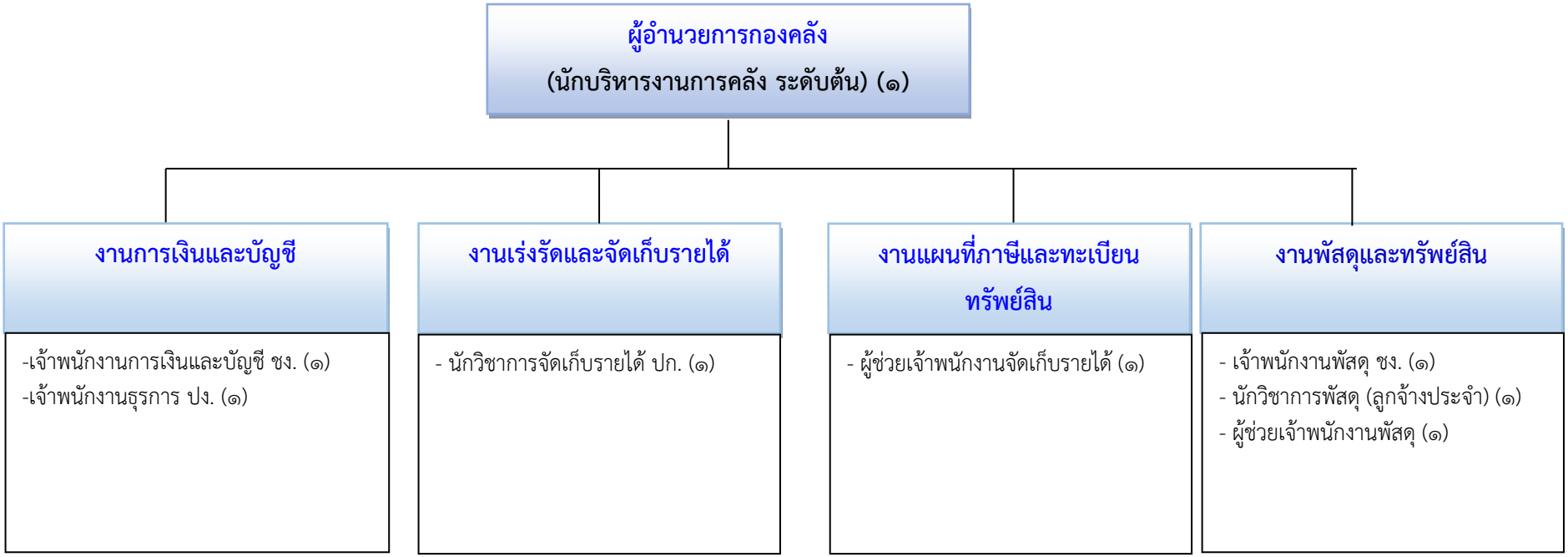


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล (๐๑)



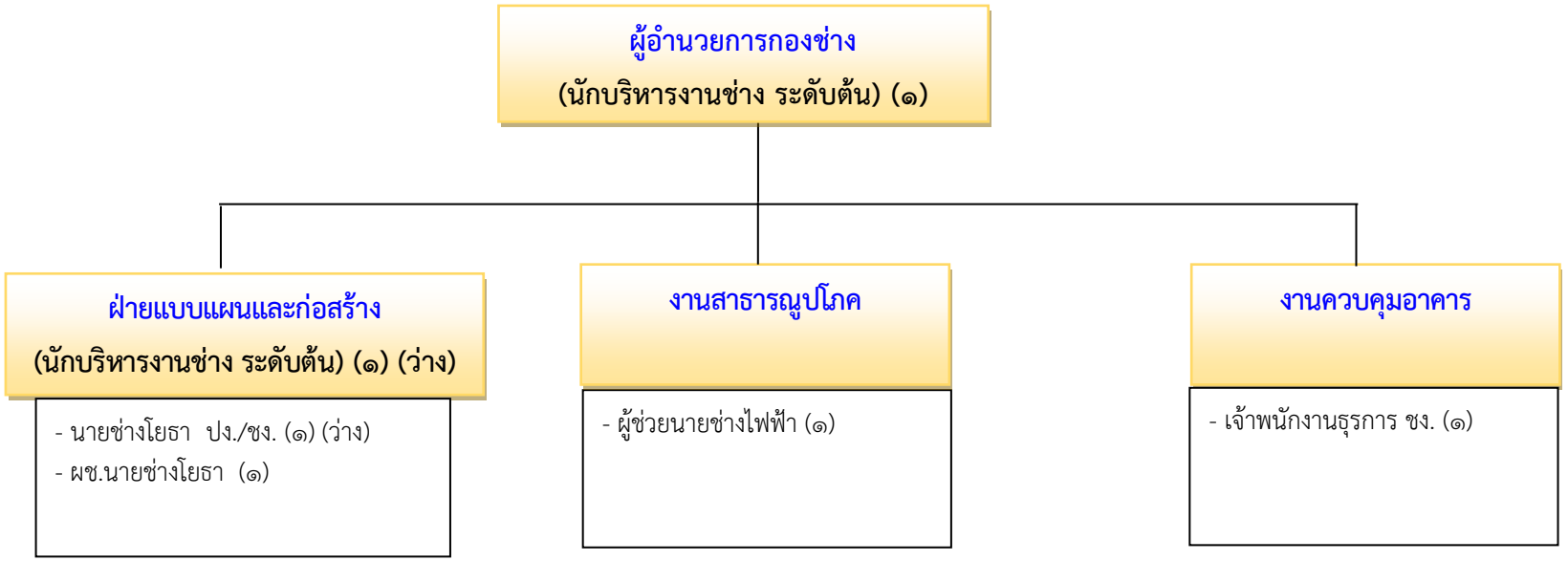
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๘		๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑๔	๓	๓๒
มีคนครอง	๐	๐	๑	๔		๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑๒	๓	๒๖
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๔		๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๖

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล (๐๔)



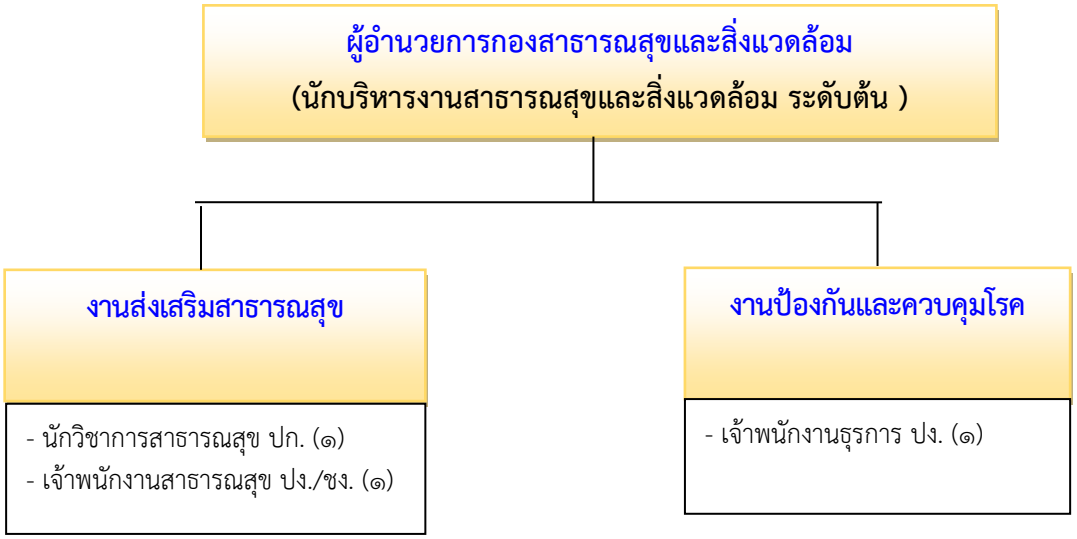
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๑	๒	๐	๘
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๑	๒	๐	๘
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล (๐๕)



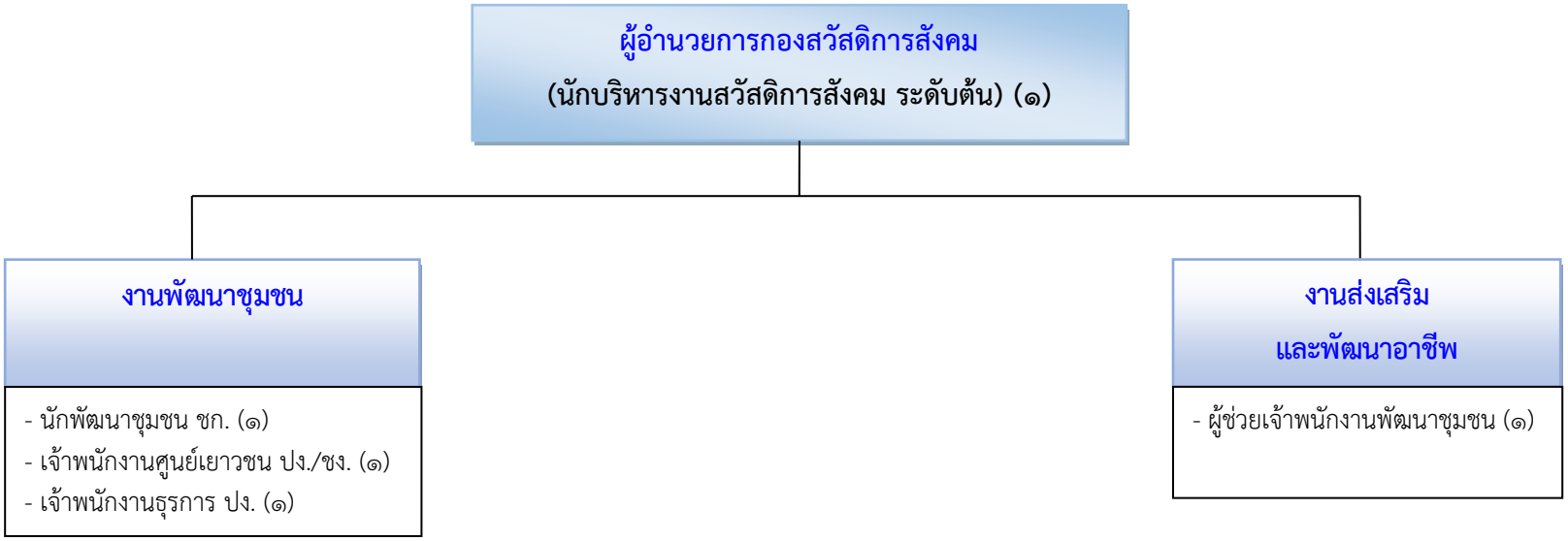
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๖
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๔
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล (๐๖)



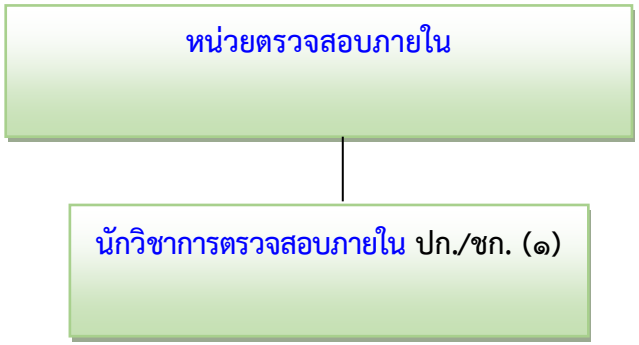
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๐	๔
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล (๑๑)



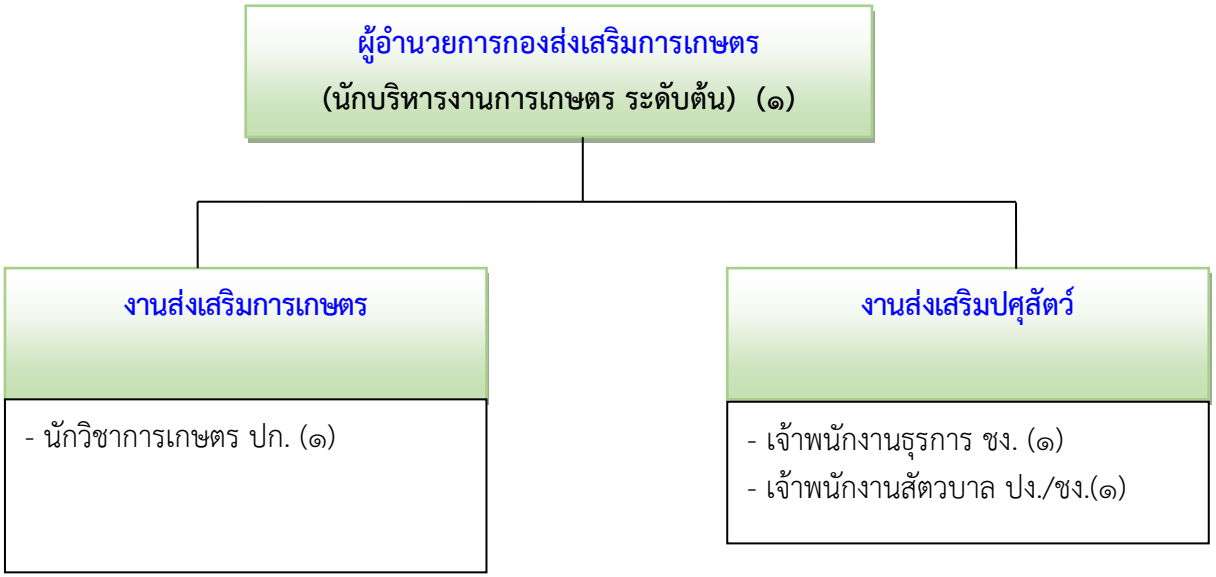
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๑	๐	๕
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๑	๐	๔
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล (๑๒)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล (๑๔)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๐	๔
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	**ว่างเดิม**	ปริญญาโท	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	บท.	กลาง	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	บท.	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๐,๐๔๐
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(นักบริหารงานท้องถิ่น)						
๒	นายภาณุวัฒน์ มิทราวงศ์	ปริญญาโท	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	บท.	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	บท.	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(นักบริหารงานท้องถิ่น)						
	สำนักงานปลัด (๐๑)													
๓	**นางสาวภาวนา ไชย**	ปริญญาโท	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อท.	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
		(ร.ป.ม.)		(นักบริหารงานทั่วไป)				(นักบริหารงานทั่วไป)						
๔	นายศุภกร เทียกมูล	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๓๖๐,๒๔๐	-	-	๓๖๐,๒๔๐
		ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)												
๕	นางสาวสิริพร ขจรฟุ้ง	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๓๔๔,๒๘๐	-	-	๓๔๔,๒๘๐
		(น.บ.)												
๖	นางพนารัตน์ โยทัยเทียง	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
		(น.บ.)												
๗	นางสาวสกุลเพ็ญ แสงสุริยา	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๓๒,๙๒๐	-	-	๒๓๒,๙๒๐
		(ศน.บ.)												
๘	นายอดิศักดิ์ แสนลาด	ปวช.	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
		(ช่างยนต์)												
๙	นางสาวปพิชญา น้อยบุดดี	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
		(ศศ.บ.)												
๑๐	นางจงรักษ์ วงสีสา	ปริญญาโท	๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๔-๗๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๔-๗๓๑	ครู	ครู	คศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(ศษ.ม.)												
๑๑	นางสาวขวัญฐิดา นะราช	ปริญญาโท	๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๔-๗๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๔-๗๓๒	ครู	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(ศษ.ม.)												
๑๒	นางดลนภา วงสาสนธิ์	ปริญญาโท	๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๔-๙๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๔-๙๗๐	ครู	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(ศษ.ม.)												
๑๓	นางณัฐณิชา เทพจันดา	ปริญญาโท	๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๕-๑๔๙	ครูผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	ครู	คศ.๑	๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๕-๑๔๙	ครู	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(ศษ.ม.)												
๑๔	**ว่างเดิม**		๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๔-๗๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	ครู	-	๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๔-๗๓๐	ครู	ครู	-	-			เงินอุดหนุน
๑๕	**ว่างเดิม**		๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๔-๙๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	ครู	-	๔๒-๓-๐๑-๒๒๑๔-๙๗๑	ครู	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๖	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	-	-	-	-	รอรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณฯ
๑๗	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	-	-	-	-	รอรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๘	นางสาวเยาวลักษณ์ ทองสด	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	๒๔๖,๗๒๐	-	-	๒๔๖,๗๒๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต		และแผน				และแผน						
๑๙	นายอัศวเดช ลาหนองแคน	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	๒๗๓,๗๒๐	-	-	๒๖๓,๑๖๐
		(**คบ**.)												
๒๐	นางสาวจันทร์จิรา บุญยัสสะ	**ปวส**.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๒๑	นายอนุศักดิ์ ศรีวิเศษ	**ปวส**.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๒๒	นางสาวสายสมร พาเพชร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
		วิทยาศาสตร์บัณฑิต		(ถ่ายโอน)										เงินอุดหนุน
๒๓	นางสุดารัตน์ ผุดผ่อง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
		ครุศาสตรบัณฑิต		(ถ่ายโอน)										เงินอุดหนุน
๒๔	นางลำดวน โคตรชมภู	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
		(**ศน.บ**.)		(ถ่ายโอน)										เงินอุดหนุน
๒๕	นางวัชรี แสงสุริยา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
		รัฐประศาสนศาสตร		(ถ่ายโอน)										เงินอุดหนุน
๒๖	นางสาววิภาดา เพิ่มผล	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
				(ถ่ายโอน)										เงินอุดหนุน
๒๗	นางอัจฉริยา ทาพิลา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
		(**ศบ**.)		(ถ่ายโอน)										เงินอุดหนุน
๒๘	นางนิธิศา พงศักดา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
		(**บัญชี**)		(ถ่ายโอน)										เงินอุดหนุน

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒๙	นางสุพรรษา เฮืองคำใส	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
		(**ศน.บ**.)		(ถ่ายโอน)										เงินอุดหนุน
๓๐	**ว่างเดิม**		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
				(ถ่ายโอน)										เงินอุดหนุน
๓๑	**ว่างเดิม**		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
				(ถ่ายโอน)										เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๒	นายกุลชาติ คุ้มไพฑูลย์	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวภาสุธา นันตะชัย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายนิวัฒน์ เขตบรรจง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>													
๓๕	นางสาวฤทัย ทาทอง	ปริญญาโท	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๓๒,๘๐๐
		(บธ.ม.)		(นักบริหารงานการคลัง)				(นักบริหารงานการคลัง)						
๓๖	นางสาววิภาดา กองแก้ม	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	**นักวิชาการจัดเก็บรายไ**	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	**นักวิชาการจัดเก็บราย**	วิชาการ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
		(บธ.บ.)												
๓๗	นางปราณี แป่มจำนัก	ปวส.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	๓๓๕,๕๒๐
		(บัญชี)												
๓๘	นายยุทธนา หอมไกล	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	**เจ้าพนักงานธุรการ**	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	**เจ้าพนักงานธุรการ**	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐
		(คอมพิวเตอร์ศึกษา)												
๓๙	นางสาวนิตยา อันทามา	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
		(ศน.บ.)												
	ลูกจ้างประจำ													
๔๐	นางเพ็ญภักดิ์ จันทร์พวง	ปริญญาตรี	-	**นักวิชาการพัสดุ**	-	-	-	**นักวิชาการพัสดุ**	-	-	๑๙๒,๓๖๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
		(บธ.บ.)												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๑	นางจันทร์เพ็ญ แสงสุริยา	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	๑๓๔,๕๒๐
		(บัญชี)												

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๔๒	นางกรกนก สืบเสระ	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๖๘,๒๔๐	-	-	๑๔๙,๖๔๐
		(ศศ.บ.)												
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>													
๔๓	นายสุบรรณ พรมพิมล	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๐,๙๖๐
		(วท.บ.)		(นักบริหารงานช่าง)				(นักบริหารงานช่าง)						
๔๔	**ว่างเดิม**	-	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	อท.	ต้น	๒๐๘,๔๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๒๖,๔๔๐
๔๕	นางพรรทิชา นามพิลา	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	๒๓๔,๙๖๐
		(ศศ.บ.)												
๔๖	**ว่างเดิม**	-	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
														(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๗	นายยุทศักดิ์ ทองสด	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
		(ไฟฟ้ากำลัง)												
๔๘	นายปรเมทร์ ลีหล้าน้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		(อุตสาหกรรม)												
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>													
๔๙	นางอมราวดี แสนมี	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	อท.	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
		(พยาบาลศาสตร์)		และสิ่งแวดล้อม				และสิ่งแวดล้อม						
				(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)				(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)						
๕๐	**ว่างเดิม**	-	๔๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	๓๓๕,๕๒๐
				และสาธารณสุข				และสาธารณสุข						
๕๑	นางสาววนิดา เสียมไธสง	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
		(บธ.บ.)												
๕๒	นางสาวลัดดาวัลย์ กองแก้ม	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๓๕๕,๓๒๐	๐		๓๕๕,๓๒๐
		(สศ.บ.)												
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>													
๕๓	นางธัญสิริ แป้นจำนัก	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
		(ร.ป.)		(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)						
๕๔	นางมนต์ธิลา ทรัพย์คำจันทร์	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
		(บธ.บ.)												
๕๕	**ว่างเดิม**		๔๒-๓-๑๑-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๑๑-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๕๖	นายยุรนันท์ จันดาหัวดง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๒-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕๗	นางสาวอมรรัตน์ ญาติโสม	ปริญญาตรี		ผข.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-		ผข.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			๑๕๙,๔๒๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
		รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต			-	-								
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)													
๕๘	นางธิดาทิพย์ กงทอง	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	อท.	ต้น	๔๒-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	อท.	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
		(ค.อ.บ.)		(นักบริหารงานการเกษตร)				(นักบริหารงานการเกษตร)						
๕๙	นางอุดมการณ์ ศรีอ่อนหล้า	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๑๔-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๑๔-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
		รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต												
๖๐	นางสาวพนิดา มงคลชาติ	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
		(วทบ.พืชศาสตร์)												
๖๑	**ว่างเดิม**		๔๒-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๖๒	**ว่างเดิม**		๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาศได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลตระหนักถึงการพัฒนา โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แกภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับการประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับการบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริหารต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้การบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment)

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

การพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙)
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.) มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวลจึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายอำนาจ พาจันลา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
วันอังคาร ที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล
****

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอำนาจ พาจันลา	นายก อบต.นาสีนวล	นายอำนาจ พาจันลา
๒	นายภาณุวัฒน์ มิทราวงศ์	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต.นาสีนวล	นายภาณุวัฒน์ มิทราวงศ์
๓	นางสาวฤทัย ทาทอง	ผอ.กองคลัง	นางสาวฤทัย ทาทอง
๔	นายสุบรรณ พรมพิมล	ผอ.กองช่าง	นายสุบรรณ พรมพิมล
๕	นางธัญสิริ แป่มจำนัก	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	นางธัญสิริ แป่มจำนัก
๖	นางธิดาทิพย์ กงทอง	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	นางธิดาทิพย์ กงทอง
๗	นางอมราวดี แสนมี	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นางอมราวดี แสนมี
๘	นางสาวภาวนา ไชยสอน	หัวหน้าสำนักปลัด	นางสาวภาวนา ไชยสอน
๙	นางสาวสิริพร ขจรฟุ้ง	นักทรัพยากรบุคคล	นางสาวสิริพร ขจรฟุ้ง

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลาที่ประชุมพร้อม นายอำนาจ พาจันลา ประธานกรรมการฯ กล่าวเปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายอำนาจ พาจันลา
ประธานกรรมการฯ
- ขอมอบหมายให้ หัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวภาวนา ไชยสอน
กรรมการและเลขานุการ
- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ที่ ๔๓๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และหนังสือจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังมีหน้าที่ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล โดยมุ่งเน้นให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่และพัฒนาสังคมให้ดียิ่งขึ้นไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
ที่ประชุมมีมติรับรองการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

นายอำนาจ พาจันลา
ประธานกรรมการฯ **๓.๑ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗**

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ที่ ๔๓๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และวิเคราะห์ ทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล โดยพิจารณาอำนาจหน้าที่และภารกิจ เพื่อสอดคล้องกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน และการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อถือปฏิบัติตามหนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๓/ว๑๐๘๑๘ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จึงขอให้คณะกรรมการฯร่วมกันพิจารณา วิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อไป ขอเชิญเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นางสาวภาวนา ไชยสอน
กรรมการและเลขานุการ - ตามหนังสือที่อ้างถึง ได้ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคู่มือที่แนบมาพร้อมหนังสือข้างต้น มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้คำนึงถึงหน้าที่ตามกฎหมายจัดจั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาลนอโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการช่วยระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือไม่ และให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหา

๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

- วิเคราะห์การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

- ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- นำผลจากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ และเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.,และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง)

๕. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

- การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.,และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง)

๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น และฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ กำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการ และฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่มีการประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกิน ร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๗. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๔๔ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผน โดยมีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า กรณีตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ทั่วไปและวิชาการ) และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้ ก.อบต. อาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า ยกเว้นตำแหน่งที่รายงานให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา ให้คงไว้เหมือนเดิม

ที่ประชุม **- ทราบ**

นายอำนาจ พาจันลา
ประธานกรรมการฯ **-** ตามที่เลขานุการ ได้ชี้แจงรายละเอียดตามหนังสือสั่งการ ขอให้คณะกรรมการร่วมการพิจารณาและวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ รวมถึงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล เพื่อประเมินความต้องการกำลังคน ให้กรรมการทุกคนได้ช่วยกันพิจารณาและออกความเห็น

นางสาวภาวนา ไชยสอน
เลขานุการ - ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล มีโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
๑. สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล
๑.๒ งานอำนวยการ	๑.๒ งานอำนวยการ
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ
- งานงานป้องกัน	- งานงานป้องกัน
- งานฟื้นฟู	- งานฟื้นฟู
๑.๕ งานบริหารทั่วไป	๑.๕ งานบริหารทั่วไป
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ
๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานข้อมูล	- งานข้อมูล
- งานประสานกิจกรรม	- งานประสานกิจกรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา	- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม	- งานกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม
๑.๗ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๑.๗ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามและประเมินผล	- งานติดตามและประเมินผล
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- งานการเงิน	- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน
๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานข้อมูลก่อสร้าง
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	- งานออกแบบและบริการข้อมูล
๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานสาธารณูปโภค
- งานประสานกิจการประปา	- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ
๓.๓ งานควบคุมอาคาร	๓.๓ งานควบคุมอาคาร
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข	๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานอนามัยชุมชน	- งานอนามัยชุมชน
- งานป้องกันยาเสพติด	- งานป้องกันยาเสพติด
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	- งานส่งเสริมและเผยแพร่
๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค	๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานควบคุมโรค	- งานควบคุมโรค
๕. กองสวัสดิการสังคม	**๕. กองสวัสดิการสังคม**
๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานข้อมูล	- งานศูนย์เยาวชน
- งานประสานกิจกรรม	- งานฝึกอบรมพัฒนาการ
- งานส่งเสริมการศึกษา	- งานศูนย์วัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์
๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ
- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	- งานส่งเสริมสุขภาพ
๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	- งานข้อมูล
- งานฝึกอบรมอาชีพ	๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
	- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๗. กองส่งเสริมการเกษตร	**๖. กองส่งเสริมการเกษตร**
๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร	๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร
- งานวิชาการเกษตร	- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร
๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานข้อมูลวิชาการ	- งานข้อมูลวิชาการ
- งานบำบัดน้ำเสีย	- งานบำบัดน้ำเสีย
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน**
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ที่ประชุม - รับทราบ

นางสาวภาวนา ไชยสอน
เลขานุการฯ - เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่เห็นควรให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล ขอปรับปรุงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา ปรับปรุงเป็น ตำแหน่ง ครู จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองสวัสดิการสังคม ขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕. กองสวัสดิการสังคม	**๕. กองสวัสดิการสังคม**
๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานข้อมูล	- งานศูนย์เยาวชน
- งานประสานกิจกรรม	- งานฝึกอบรมพัฒนาการ
- งานส่งเสริมการศึกษา	- งานศูนย์วัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์
๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ

- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	- งานส่งเสริมสุขภาพ
๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	- งานข้อมูล
- งานฝึกอบรมอาชีพ	๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
	- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ

ที่ประชุม - รับทราบ

นายอำนาจ พาจันลา
ประธานกรรมการฯ - ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผน ฯ ได้ร่วมวิเคราะห์และพิจารณา อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีท่านใดมีข้อเสนอ เพิ่มเติมหรือไม่

มติที่ประชุม - เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗) ตามที่เสนอ

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ

- ไม่มี -

นายอำนาจ พาจันลา
ประธานกรรมการฯ - มีท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือ เพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีกระผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม **เวลา ๑๔.๒๐ น.**

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวสิริพร ขจรฟุ้ง)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายภาณุวัฒน์ มิทราวงศ์)
กรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายอำนาจ พาจันลา)
ประธานกรรมการฯ