



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



เทศบาลตำบลนาเมือง
อำเภอกุตุบกา จังหวัดสกลนคร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลนาม่อ

อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร

คำนำ

เทศบาลตำบลนาม่อง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาม่องให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลนาม่อง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลนาม่อง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๗๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๗๒

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.สกลนคร) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ.สกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลนาม่อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาม่อง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาม่อง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาม่อง ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาม่อง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาม่องสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาม่อง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาม่อง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลนาม่อง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาม่อง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลนาม่องเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาม่องตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาม่อง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาม่อง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาม่อง มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลนาม่อง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาม่อง ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน, ตำบลไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและทั่วถึง

๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ในการบริหารงานในกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ขาดตลาดจำหน่ายผลผลิต

๓) ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้าและโรคระบาดต่าง ๆ

๔) ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕) ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ

๖) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกทดแทน ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่าไม้
- ๖.๒ การปล่อยน้ำเสียจากหมู่บ้านชุมชน ปัญหาทิ้งขยะทำให้เกิดมลพิษ
- ๖.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลองตื้นเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อย และระบายน้ำไม่สะดวกทำให้มีน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

๗) ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบลนาม่อง

- ๗.๑ บุคลากรยังขาดความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การบริการประชาชนล่าช้า
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ งบประมาณที่มีในการบริหารไม่เพียงพอกับภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่ ฯลฯ

ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ สร้างสะพาน สร้างถนนลาดยาง ถนน คสล. ถนนดินและถนนลูกรังสู่พื้นที่แปลงการเกษตร ขุดลอกคลอง วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ขยายและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ทั่วถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต และถนนลาดยาง

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลและระดับหมู่บ้าน ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน
- ๒.๕ จัดตลาดจำหน่ายผลผลิต

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อในพื้นที่
- ๓.๕ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ส่งเสริมผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื่อเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

- ๓.๖ ให้มีการดูแลนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อสุขภาพที่ดี
- ๔) **ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้เพื่อการเกษตร**
- ๔.๑ ให้มีสร้างเหมือง ฝายน้ำล้น การขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงที่มีอยู่ เพื่อการเกษตร และการกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๕) **ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**
- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารอินเทอร์เน็ตประจำหมู่บ้าน ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล ตามความเปลี่ยนแปลงของโลก
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ทำนุบำรุงศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) **ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- ๖.๑ อบรมให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกป่าทดแทนการอนุรักษ์ป่าชุมชน/ ปลูกหญ้าแฝกเพื่ออนุรักษ์ดิน
- ๖.๒ จัดฝึกอบรม จัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ป่าไม้ และการป้องกันและระงับไฟป่า
- ๖.๓ อบรมให้ความรู้เรื่องจัดการขยะและจัดการรถเก็บขนขยะ
- ๗) **ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบลนาม่อง**
- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

คณะผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญ จึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการ ตามนโยบาย ดังต่อไปนี้

- ๑.๑ พัฒนาถนนภายในหมู่บ้านด้วยถนนคอนกรีต หรือลาดยางให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ พัฒนาถนนเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านในตำบลและตำบลใกล้เคียงให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๓ ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน ถนนเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านและตำบลใกล้เคียง
- ๑.๔ พัฒนาระบบรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านเพื่อแก้ปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่ประสบปัญหา
- ๑.๕ พัฒนาถนนดินและถนนลูกรังเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
- ๑.๖ พัฒนาระบบน้ำประปาหมู่บ้าน ประปาภูเขา และบ่อบาดาล เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค
- ๑.๗ ปรับปรุง ซ่อมแซม และดูแลระบบประปา บ่อบาดาลภายในหมู่บ้าน
- ๑.๘ ขยายเขตไฟฟ้าสู่ครัวเรือนให้ครอบคลุมทั่วถึงและขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรตามความจำเป็น
- ๑.๙ ขยายและเพิ่มจำนวนไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึง เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๑.๑๐ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

๑.๑๑ สร้างอาคารอเนกประสงค์ ศาลาพักริมทาง ที่มีความจำเป็น

๑.๑๒ ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และหน่วยงานของรัฐ

๒. นโยบายพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

เป้าหมายของการพัฒนา คือ การทำให้คนมีความรู้ มีปัญญา มีความสุข ซึ่งประกอบด้วยการมีสุขภาพแข็งแรง ครอบครัวมีความอบอุ่น มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสังคมที่สงบร่มเย็นและเอื้ออาทร ผู้บริหารเทศบาลตำบลนาม่อง จึงถือเป็นนโยบายที่สำคัญที่จะต้องพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ ควบคู่คุณธรรมไปพร้อมกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้นในสังคมไทย

๒.๑ ด้านการศึกษา

ผู้บริหารเทศบาลตำบลนาม่อง มีนโยบายพัฒนาคนและสังคมโดยมีการส่งเสริมการศึกษาเด็กเยาวชนร่วมกับสถาบันการศึกษาทุกแห่ง ส่งเสริม สนับสนุน อุดหนุน ทุกด้านการศึกษา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น

- ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้คนในท้องถิ่นมีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม ด้วยการตั้งงบประมาณไว้เพื่อการฝึกอบรมให้มีความรู้ด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง
- สนับสนุนข้อตกลง MOU กับโรงเรียนประถมศึกษา ขยายโอกาสและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งภายในตำบลนาม่อง
- จัดตั้งงบประมาณ เพื่อพัฒนาระดับศักยภาพบุคลากร ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ กลุ่มองค์กรต่างๆไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ อบรมสัมมนา
- ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- พัฒนาศูนย์เด็กเล็กก่อนเกณฑ์ให้มีความเหมาะสมเพื่อให้เข้าสู่ระบบมาตรฐาน
- ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนประจำตำบลนาม่อง ให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๒ นโยบายด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมการศาสนาโดยมีความสำคัญแก่ พระภิกษุสงฆ์ ทุกวัด ทุกสำนักสงฆ์
- ส่งเสริมสนับสนุน ให้เด็กและเยาวชนได้บวชเรียนเพื่อศึกษาธรรมะในภาคฤดูร้อนและให้มีการฝึกอบรม เข้าค่าย คุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เครื่องดนตรีพื้นเมือง ดนตรีสากล ให้แก่โรงเรียน หรือกลุ่มองค์กรต่างๆในท้องถิ่น เพื่อการอาชีพและนันทนาการ
- ส่งเสริมด้านวัฒนธรรมจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น เช่น จัดงานผูกแขนผู้สูงอายุ จัดงานรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ (เทศกาลสงกรานต์) จัดงานวันเข้าพรรษา – ออกพรรษา จัดงานวันลอยกระทง จัดสรรงบประมาณร่วมจัดงานวันรวมใจไทกะเลิง และงานรวมใจไทสกล ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์วัฒนธรรมไทยสายใยชุมชนตำบลนาม่อง ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้
- ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการค้นหา อนุรักษ์บุคลากร ปราชญ์ชาวบ้าน หรือผู้รู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดการประกวด สวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะ ในวันออกพรรษา

๓. นโยบายด้านสังคมสงเคราะห์

ปัจจุบันจากการสำรวจ พบว่าผู้สูงอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่มีสิทธิและอยู่ในเกณฑ์รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามนโยบายของรัฐบาลเบี้ยยังชีพแบบขั้นบันได คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุที่มีความยากจน ขาดผู้ดูแล

จึงมีนโยบายด้านการบริการให้กลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุและผู้พิการได้รับความสะดวกสบายในการบริการรับเบี้ยยังชีพ

๓.๑ จัดให้มีการประชุมหมู่บ้านเกี่ยวกับผู้สูงอายุและผู้พิการให้โอนเงินเข้าบัญชี ATM หรือเป็นเงินสดส่งถึงบ้านแล้วนำมาดำเนินการต่อไป

๓.๒ ตั้งงบประมาณด้านสังคมสงเคราะห์เพิ่มขึ้นอีก เพื่อจัดซื้อ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ถังยังชีพ แก้วผู้ยากจน ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสที่ขาดแคลน

๓.๔ ให้นำพัฒนาชุมชนสำรวจข้อมูลกลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ฯลฯ เพื่อเป็นข้อมูลส่งเสริมอาชีพ ลดรายจ่ายเพิ่มรายได้

๔. นโยบายด้านสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ศูนย์ช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉินโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบการส่งต่อผู้ป่วยฉุกเฉินไปยังสถานพยาบาลด้วยความปลอดภัย พร้อมทั้ง จัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญและทักษะในการช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้น

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร่วมกับเทศบาลตำบลนาม่องได้มีการรณรงค์ เพื่อป้องกัน กำจัดขยะ และโรคติดต่อ อื่น ๆ

๔.๓ ส่งเสริมการออกกำลังกาย ประสานความความร่วมมือ ด้านสุขภาพ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ และร่วมมือกันกับกรมปศุสัตว์ เพื่อฉีดวัคซีนสัตว์ในการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า โดยขอร่วมมือกับ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน อสม. สมาชิก อบพร. และกลุ่มองค์กรต่างๆ ในท้องถิ่นในการประชาสัมพันธ์ รักษาความสะอาดสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนค่าพาหนะกลุ่มผู้ป่วยโรคเบาหวาน

๔.๔ ตั้งงบประมาณจัดซื้อรถจัดเก็บขยะมูลฝอย และ ตัดหญ้าริมถนนในหมู่บ้าน จัดภูมิทัศน์ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ จัดประกวดบ้านเมืองน่าอยู่เขตชุมชนธรรม ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๕. นโยบายด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

จากสภาพภูมิศาสตร์พื้นที่ตำบลนาม่อง เป็นพื้นที่ติดต่อกับเทือกเขาภูพาน สภาพแวดล้อมมีความหลากหลายทางชีวภาพ มีพืช สัตว์ ทิวทัศน์ อากาศดี จึงมีความเหมาะสมกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในตำบล

๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์และสถานที่ท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดประโยชน์ รายได้ และเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

๕.๒ สนับสนุนการปรับปรุงอ่างเก็บน้ำห้วยกระเฒ่าเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

๕.๓ จัดตั้งกองทุนพัฒนากีฬาและสวัสดิการ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนกีฬาสากลและกีฬาพื้นบ้าน เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้เล่นกีฬา และออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพแข็งแรง ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บและเป็นการส่งเสริมทักษะในการเล่นกีฬา เพิ่มศักยภาพด้านกีฬาให้นำไปสู่ระดับสากล

๕.๔ ตั้งงบประมาณฝึกอบรมกรรมการตัดสินกีฬาและโค้ชฝึกสอนกีฬาประเภทต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๖. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

ผู้บริหารเทศบาลตำบลนาม่อง ได้ให้ความสำคัญต่อเศรษฐกิจไม่แพ้กับด้านอื่นๆจากข้อมูล จปฐ. ฯลฯ ที่ผ่านมามีได้แสดงให้เห็นว่าราษฎรยังมีรายได้ต่อครัวเรือนต่ำกว่าเกณฑ์ จึงจำเป็นต้องเร่งขจัดปัญหาความยากจน เพื่อให้สอดคล้องตามแนวนโยบายของรัฐบาล

๖.๑ ส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม การปลูกพืชเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมในครัวเรือน วิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และให้มีการแลกเปลี่ยน ซื้อขายผลผลิตต่างๆในท้องถิ่น

๖.๒ จัดฝึกอบรม เพิ่มความรู้ ด้านการผลิต จำหน่ายให้แก่เกษตรกรกลุ่มอาชีพ อย่างต่อเนื่อง

๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ผลิตภัณฑ์ต่างๆในท้องถิ่นและสินค้า OTOP

๗. นโยบายด้านการเกษตร ปศุสัตว์และพัฒนากลุ่มอาชีพ

สภาพพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง มีความเหมาะสมกับการปลูกยางพาราและการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ ปัจจุบันการเลี้ยงสัตว์ของเกษตรกรพบว่า การเลี้ยงสัตว์ดังกล่าวไม่มีการพัฒนาสายพันธุ์ ผู้บริหารเทศบาลตำบลนาม่อง เล็งเห็นความสำคัญด้านปศุสัตว์จึงมีนโยบาย ดังนี้

๗.๑ จัดตั้งงบประมาณเพื่อจัดซื้อ น้ำเชื้อ วัสดุอุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ถังเก็บน้ำเชื้อ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้านปศุสัตว์

๗.๒ จัดให้มีตลาดยางพารา การปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา อ้อย มันสำปะหลัง ฯลฯ

๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกษตรกรปลูกข้าวอินทรีย์พันธุ์ดีที่ตลาดต้องการ เช่น ข้าวหอมมะลิ การปลูกพืชผักหลังฤดูการเก็บเกี่ยวโดยปลูกพืชในฤดูแล้งที่ปลอดภัย และให้เกษตรกรใช้ ปุ๋ยชีวภาพอัดเม็ด เพื่อลดการใช้ปุ๋ยเคมี

๗.๔ สนับสนุนกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง เช่น จักสาน ปลูกหม่อนเลี้ยงไหม ทอผ้าฝ้าย ทอผ้าย้อมสีธรรมชาติ ฯลฯ

๗.๕ ส่งเสริม สนับสนุน ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบลนาม่อง

๘. นโยบายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา เราจำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุล ในการใช้ประโยชน์ การอนุรักษ์และการปลูกทดแทนอย่างเหมาะสมเพื่อยังความอุดมสมบูรณ์ของดิน และน้ำสู่ธรรมชาติ ป้องกันการเสื่อมโทรมของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารเทศบาลตำบลนาม่องมีนโยบายบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ภายใต้กฎหมายและการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้มีความสมดุลของการใช้ประโยชน์ การ อนุรักษ์ทรัพยากร ป่าไม้ ดิน น้ำ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

๘.๑ ส่งเสริมการปลูกป่าทดแทน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชนในท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการรักษาป่า แม่น้ำ ลำคลอง และส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนทำฝายชะลอน้ำ หรือฝายแม้วตามแนวพระราชดำริเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาอาชีพของประชาชน

๘.๒ การจัดเก็บหาประโยชน์ รายได้จากผู้เอาผลประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติภายในท้องถิ่น ให้จัดตั้งการเฝ้าระวังระบบผ่านเข้าออกในเขตทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. นโยบายด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ผู้บริหารเทศบาลตำบลนาม่อง ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง เป็นอย่างมาก จึงมีนโยบายเพื่อป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยไว้ โดยส่งเสริม สนับสนุน กิจการของ อปพร. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่

๙.๑ จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ด้านการบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัย การระงับภัยพิบัติต่าง ๆ ให้แก่ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย และฟื้นฟูสาธารณภัย โดยเร็ว

๙.๒ จัดให้มีศูนย์แจ้งเหตุ ในกรณีเกิดภัยพิบัติและให้มีระบบซ่อมบำรุงรักษาไฟฟ้าส่องแสงสว่าง สาธารณะ

๑๐. นโยบายด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร

ผู้บริหารเทศบาลตำบลนาม่อง มีนโยบายพัฒนาด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร การคมนาคม เพื่อก้าวให้ทันโลกปัจจุบัน ประชาชนในท้องถิ่นมีความต้องการความสะดวก รวดเร็ว สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเสมอ จะส่งผลให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ ตลอดชีวิต รู้ทันโลก นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตได้เป็นอย่างดี

๑๐.๑ ประสานความร่วมมือ กับ บริษัท กสท.โทรคมนาคมจำกัด (มหาชน) /บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) เพื่อวางโครงข่ายโทรศัพท์ระบบคู่สายโทรศัพท์สำนักงาน โทรศัพท์บ้าน และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

๑๐.๒ จัดตั้งงบประมาณให้กองคลัง (งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้) เพื่อพัฒนาระบบแผนที่ภาษี และระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ของเทศบาล

๑๐.๓ ประสานความร่วมมือกับธนาคารของรัฐและเอกชน เช่น ธนาคารออมสิน ธนาคาร ธกส. ธนาคารพาณิชย์ของเอกชน เพื่อมาตั้งระบบตู้ ATM ในสำนักงานเทศบาลตำบลนาม่อง

๑๑. นโยบายด้านการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้บัญญัติไว้ในมาตรา มาตรา ๒๘๓ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแล และจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการ กำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ผู้บริหารเทศบาลตำบลนาม่อง ได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารราชการภายในองค์กรเป็นอย่างมาก

เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศชาติเป็นส่วนรวมด้วย คณะผู้บริหาร จึงได้กำหนดนโยบายไว้ดังนี้

๑๑.๑ สร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมต่อเติมอาคารสถานที่ ให้น่าอยู่ แข็งแรง มั่นคง ถาวร บำรุงรักษาให้ มีความสะอาด สวยงามอยู่เสมอ

๑๑.๒ ให้ความสำคัญต่อข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ในองค์กร โดยส่งเสริมให้เพิ่ม ประสิทธิภาพ คุณภาพ กำหนดมาตรฐาน ของงานในตำแหน่งหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมาย ให้บริการแก่ ประชาชน ที่เข้ามาขอรับบริการให้เกิดความประทับใจ ภายใต้กฎ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑๑.๓ จัดระบบการบริหารงานตามกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับการทำงานของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้มีระเบียบ วินัยและเน้นให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี

๑๑.๔ พิจารณาความดีความชอบ ด้วยระบบคุณธรรม ตามผลงานที่ปรากฏ

๑๑.๕ ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทำงานของลูกจ้างตามภารกิจและลูกจ้างทั่วไป เพื่อพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง

๑๑.๖ เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ ในการจัดเก็บภาษีให้กับประชาชน เช่น ป้าย ประชาสัมพันธ์และสื่อต่างๆ

๑๑.๗ จัดทำหนังสือ วารสาร เสียงไร้สายของเทศบาลตำบล เป็นสื่อกลางระหว่างองค์กรกับ ประชาชนเพื่อเผยแพร่ข่าวสารในเขตเทศบาลตำบลทุกหมู่ อย่างต่อเนื่อง

๑๑.๘ จัดทำบอร์ดทำเนียบ คณะผู้บริหารและสภาเทศบาลตำบลให้เป็นปัจจุบันแบบคงทน ถาวร และสวยงาม

๑๑.๙ ดูแล บำรุง รักษาทรัพย์สิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ในสำนักงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด อยู่ในสภาพใช้งานได้เสมอ โดยยึดหลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติงาน

๑๒. นโยบายด้านการพัฒนาตามวาระเร่งด่วน

เป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นของเรา คือ ต้องการให้คนในเขตเทศบาลตำบลทุกคนได้อยู่ดี กินดี เป็นปกติสุข น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี การศึกษาดี อานามัยดี อาชีพดีสิ่งแวดล้อมดี และ วัฒนธรรมดีความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินดี ปลอดภัยาสเสพติด การพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว นั้น เป็นเรื่องยาก จะต้องใช้เวลาและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการพัฒนาพอสมควร เพราะการบริหารงานราชการของ

ท้องถิ่นอยู่ภายใต้เงื่อนไขกฎหมาย ระเบียบ และ อำนาจหน้าที่ งบประมาณรายได้ที่มีอยู่จำนวนจำกัด จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้เกิดความเสมอภาคในโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

๑๒.๑ เร่งปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ที่น้ำกัดเซาะเป็นหลุมเป็นบ่อ ถนน ที่เป็นโคลนตม ภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ทุกเส้นทางที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน เป็นอันดับต้น เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ราษฎรในการคมนาคมสัญจร

๑๒.๒ ปัญหาความเดือดร้อนของราษฎรเกี่ยวกับนาข้าวเสียหาย และยางพาราเสียหาย

๑๒.๓ ปัญหาภัยแล้ง ภัยพิบัติต่างๆ โดยมีคาดคิด

๑๒.๔ ปัญหาน้ำท่วมขังบ้านเรือนราษฎร รางระบายน้ำ คลองระบายน้ำ

๑๒.๕ ปัญหา ศัตรูนาข้าว เร่งกำจัดหอยเชอรี่ ในนาข้าว ห้วยหนองคลองบึงในเขตเทศบาล ด้วยการจัดตั้งงบประมาณ รับซื้อ เพื่อนำมากำจัดโดยมาทำประโยชน์ด้านปศุสัตว์ภาพ น้ำหมักชีวภาพ ใช้ในด้านการเกษตรต่อไป

๑๓. นโยบายด้านการกีฬา

- ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับ

เยาวชน

- จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทุกหมู่บ้านในเขตตำบลนาม่อง

๑๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (learning organization)

- ส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเทศบาลทุกสายงาน
- ส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้ภายในองค์กรโดยการฝึกอบรมจากหัวหน้างาน ผู้มีความรู้ในแต่ละสายงาน
- นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมความรู้
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ความชำนาญในสายอาชีพ ตามมาตรฐาน

ตำแหน่ง

- จัดให้มีการสำรวจความรู้ภายในองค์กร
- ให้มีการวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บ
- ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในหน่วยงานจากหัวหน้างาน
- ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) หรือการแบ่งปันความรู้(Knowledge

Sharing)

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนาม่อง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาลตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจเทศบาลตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความมั่นคง

การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในระดับ ทั้งประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง

ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยมีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหาร ประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบคลุม มีความอบอุ่น

ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ประชาชนมีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

ความมั่งคั่ง

ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้าง การพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน

การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความสามารถรับผิดชอบต่อสังคมมีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ ยั่งยืน

ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

มียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สร้างจิตสำนึกของชาติให้มีความจงรักภักดี และธำรงรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๒. ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำการกระจายอำนาจ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๓. ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เน้นเสริมสร้างกระบวนการสันติสุขและแนวทางสันติวิธี ขจัดความขัดแย้ง ลดความรุนแรง ตามแนวทาง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

๔. บริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล โดยพัฒนาความร่วมมือเป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์ ความมั่นคงและการพัฒนาพื้นที่ชายแดนและชายฝั่งทะเล เสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านวัฒนธรรมเร่งรัดจัดทำหลักเขตแดน แก้ไขปัญหาพื้นที่ทับซ้อน และปัญหาการลักลอบเข้าเมืองทั้งระบบ

๕. การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

๖. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๗. การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๘. การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๑. สมรรถนะทางเศรษฐกิจ

๑.๑ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น โดยดำเนินนโยบายการคลังและการเงินให้มีความสอดคล้องกัน รักษาวินัยการเงินการคลังและเสถียรภาพของอัตราแลกเปลี่ยน และสร้างความเชื่อมั่นในต่างประเทศ พัฒนาระบบการเงินของประเทศให้มีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการประชาชนทุกระดับ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ และโอกาสในการเข้าถึง แหล่งเงินทุนของประชาชน

๑.๒ ส่งเสริมการค้าการลงทุน ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศและยุทธศาสตร์จังหวัดที่สะท้อนความต้องการและศักยภาพของพื้นที่และให้อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๑.๓ พัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า โดยใช้ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล และการพัฒนานวัตกรรม ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำธุรกิจของผู้ประกอบการ ขจัดอุปสรรค และอำนวยความสะดวกทางด้านโครงสร้างและระบบ ด้านปัจจัยสนับสนุนและด้านบุคลากร

๒. พัฒนาภาคการผลิตและบริการ

๒.๑ ภาคเกษตร

๒.๑.๑ เสริมสร้างฐานการผลิตการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๒.๑.๓ ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพ

๒.๑.๔ พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มีศักยภาพในการแข่งขัน

๒.๒ ภาคอุตสาหกรรม

๒.๒.๑ พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ

๒.๓ ภาคบริการ

๒.๓.๑ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว

๒.๓.๒ ผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ

๒.๓.๓ ส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ

๓. พัฒนาผู้ประกอบการ/เศรษฐกิจชุมชน

๓.๑ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการไทย ในการสร้างสรรค์สินค้าและบริการรูปแบบใหม่ให้มีจุดเด่น เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด และก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ตลอดจนส่งเสริมสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น ให้เป็นแหล่งรวบรวมและศึกษาเกี่ยวกับภูมิปัญญาชาวบ้านในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีความเป็นเอกลักษณ์ และพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายเพื่อสนองตอบผู้บริโภคทุกระดับ และรณรงค์ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญในการสร้างเครื่องหมายการค้าของตนเอง และสร้างภาพเอกของสินค้าไทย ให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วโลกสนับสนุนผู้ประกอบการเดิมให้สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมสำหรับรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ๆ และมาตรการทางการค้าในรูปแบบต่าง ๆ

๓.๒ พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๓.๓ พัฒนาวិสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล ให้มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันส่งเสริมการพัฒนาการต่อยอดอุตสาหกรรมและบริการเพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตบริการอุตสาหกรรมดิจิทัล

๓.๔ ยกย่องศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไปสู่สากล

๓.๕ พัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและกลุ่มประชาชน/เกษตรกรในชุมชน ให้เป็นฐานรากสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๔.การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง

๔.๑ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาเป็นฐานการผลิตใหม่ กระจายกิจกรรมเศรษฐกิจและความสำคัญสู่ภูมิภาค สร้างความมั่นคงในพื้นที่ชายแดน เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งในด้านผลิตร่วมและช่องทางการตลาดร่วมกัน

๔.๒ พื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พัฒนาเป็นฐานการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีสูงมีบริการที่ทันสมัย ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

๔.๓ พื้นที่เมืองศูนย์กลางความเจริญ พัฒนาเมืองที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และน่าอยู่ใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างประหยัด จัดการสิ่งแวดล้อมเมืองอย่างเหมาะสม รองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีอนาคต มีระบบรางเชื่อมโยงเมืองศูนย์กลางความเจริญทั่วประเทศ จัดการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสามารถสูง

๕.การลงทุนพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑ ด้านการขนส่ง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการขนส่งสินค้าทางถนนสู่การขนส่งที่ต้นทุนต่ำ รวมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางและขนส่งไปสู่เมืองศูนย์กลางของภูมิภาคทั่วประเทศ และเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน และพัฒนาอุตสาหกรรมระบบราง และอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยานและการผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน เพื่อสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศ

๕.๒ ด้านความมั่นคงทางพลังงาน พัฒนาให้มีความมั่นคงในราคาที่เหมาะสม โดยกระจายประเภทของเชื้อเพลิง ส่งเสริมพลังงานทดแทนตามศักยภาพรายพื้นที่ อาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านพลังงาน พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และนำไปสู่การสร้างอุตสาหกรรมที่จะเป็นบานเศรษฐกิจใหม่ของประเทศ รวมทั้งเชื่อมโยงแหล่งพลังงานกับประเทศในอาเซียน

๕.๓ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT ที่เป็นอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ทันสมัยและกระจายทั่วถึง พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากล เพิ่มขีดความสามารถของอุตสาหกรรม ICT และใช้ ICT ในการสร้างนวัตกรรม การบริหารภาครัฐแบบบูรณาการ ประยุกต์ ICT เพื่อสร้างความเข้มแข็งของภาคการผลิต การศึกษาและพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

๕.๔ ด้านการวิจัย และพัฒนา เพิ่มสัดส่วนค่าใช้จ่ายวิจัยและพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ โดยมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๒๐ : ๘๐ สนับสนุนวิจัยที่มุ่งเป้าตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านวิจัยและพัฒนาเป็น ๗๐ คน ต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน

๖.การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก

๖.๑ สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติประเทศทั้งในระดับทวิภาคีเพื่อส่งเสริมความมั่นคง เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและลดความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืนร่วมกัน

๖.๒ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การให้บริการทางการศึกษา การให้บริการด้านการเงิน การให้บริการด้านสุขภาพ การให้บริการด้านโลจิสติกส์ และการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในเอเชีย

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุนและการดำเนินธุรกิจของนักลงทุนและผู้ประกอบการไทยในต่างประเทศ

๖.๔ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติ ในการสร้างความมั่นคงด้านพลังงานด้านอาหาร ด้านสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภัยพิบัติในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการป้องกันภัยในทุกรูปแบบ

๖.๕ ส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้ประสานประโยชน์ในการเชื่อมโยงและถ่วงดุลระหว่างกลุ่มอำนาจต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาความแตกต่างทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาค โดยการดำรงความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศและองค์กรระหว่างประเทศทั้งในและนอกภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง บนหลักการรักษาคุณภาพของการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มมหาอำนาจต่าง ๆ

๖.๗ เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของไทยในระหว่างประเทศ ในการผลักดันการพัฒนาในอนุภูมิภาคและภูมิภาค รวมทั้งประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคอื่น ๆ และให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านการเงินและด้านเทคนิคกับประเทศกำลังพัฒนาในการพัฒนาความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทุนมนุษย์

๖.๘ สนับสนุนการเปิดเสรีทางการค้า ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี และส่งเสริมการค้ากับกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคเดียวกันมากขึ้น เร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงที่มีผลบังคับใช้แล้ว ตลอดจนใช้โอกาสจากเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน รวมทั้งวางแนวทางป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

๖.๙ สร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ และให้ความรู้ความเข้าใจด้านการต่างประเทศและผลประโยชน์ที่มีต่อการพัฒนาประเทศต่อภาคส่วนต่าง ๆ และสาธารณชนไทย รวมทั้งการดำเนินการเชิงรุกในการสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และภาพลักษณ์ที่ดีและศักยภาพทางเศรษฐกิจ และด้านอื่น ๆ ของประเทศไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๑. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยการพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต ได้แก่ (๑) ช่วงการตั้งครรภ์ / แรกเกิด/ปฐมวัย (๒) วัยเรียน (๓) วันรุ่น/นักศึกษา (๔) วัยแรงงาน และ (๕) วัยสูงอายุ

๒. การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้ มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง โดยการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการการศึกษาในทุกกระดับ การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และการยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูผู้สอน พัฒนาระบบการประเมินและการรับรองคุณภาพ รวมทั้งให้มีการปฏิรูประบบการเรียนรู้

๓. การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี โดยมุ่งเน้นการป้องกันและควบคุมปัจจัยที่คุกคามสุขภาพ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การส่งเสริมรูปแบบการดำเนินชีวิตที่สนับสนุนการมีสุขภาพกายและจิตที่ดี สร้างและเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ พัฒนารูปแบบการกีฬาเพื่อสุขภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย

๔. การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างศักยภาพและบทบาทหน้าที่ของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะ วางรากฐานการพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต จิตสำนึกสาธารณะ ควบคู่ไปกับการสร้างค่านิยมหลักของไทยให้สมาชิกในครอบครัว สร้างความอบอุ่นและมั่นคงให้สมาชิกในครอบครัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๑. การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้และการออม กระจายทรัพยากรให้ทั่วถึงเป็นธรรมทั้งในด้านบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน ฐานทรัพยากรต่างๆ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มด้อยโอกาส ความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

๒. การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพบูรณาการระบบหลักประกันสุขภาพภาครัฐ ๓ กองทุน เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ และลดความเหลื่อมล้ำในระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมการอภิบาลระบบสุขภาพในลักษณะเครือข่าย รวมทั้งการพัฒนารูปแบบการกีฬาเพื่อสุขภาพ

๓. การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย โดยเตรียมการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

๔. การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน โดยการฟื้นฟูบทบาทสถาบันศาสนา การธำรงรักษาวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีเพื่อเป็นฐานรากที่เข้มแข็งในสังคมตลอดจนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อให้ชุมชนสามารถจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน

๕. พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา ส่งเสริมจรรยาบรรณของสื่อมวลชน มีการปรับปรุงระบบตรวจสอบสื่อ มีการกำหนดบทลงโทษ และพัฒนาภาคประชาชนให้มีความรู้เท่าทันสื่อโดยเฉพาะสื่อออนไลน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑. จัดระบบอนุรักษ์ พื้่นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

๑.๑ ปกป้องรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ ดำเนินการปราบปรามและป้องกันการบุกรุกทำลายป่าอย่างเข้มงวด

๑.๒ ส่งเสริมการปลูกป่าเศรษฐกิจ บริหารจัดการการใช้ประโยชน์ที่ดินในพื้นที่ป่าไม้บนพื้นฐานให้คนและชุมชนสามารถอยู่กับป่าได้ และส่งเสริมแนวทางประเมินมูลค่าการให้บริการของระบบนิเวศและการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์

๑.๓ วางระบบป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง

๑.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งและความร่วมมือในภูมิภาคอาเซียนด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๒. วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ

๒.๑ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ ให้มีแหล่งกักเก็บน้ำต้นทุนและแหล่งชะลอน้ำที่เพียงพอ เพิ่มขีดความสามารถในการเก็บกักน้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการระบายน้ำ และการผันน้ำ และการพัฒนาลังข้อมูล ระบบพยากรณ์ และการเตือนภัย และแผนงานเผชิญเหตุเฉพาะพื้นที่ ตลอดจนการ ปรับปรุงองค์กรและกฎหมาย รวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้ำ

๓. พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ส่งเสริมการผลิตพลังงานสะอาด

๓.๓ กำหนดกฎระเบียบ และสร้างกลไกให้ทุกภาคส่วนใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

๓.๔ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาและการประหยัดพลังงานอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง

๔. พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

๔.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ส่งเสริมการผลิตพลังงานสะอาด

๔.๓ กำหนดกฎระเบียบ และสร้างกลไกให้ทุกภาคส่วนใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

๔.๔ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาและการประหยัดพลังงานอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง

๕. พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมหนาแน่นให้เป็นเมืองอุตสาหกรรมนิเวศต้นแบบ และบรรจุให้เป็นแผนพัฒนาของจังหวัดและพื้นที่

๕.๒ สนับสนุนและผลักดันให้โรงงานปฏิบัติสู่อุตสาหกรรมสีเขียว และปรับปรุงระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนา

๕.๓ เพิ่มศักยภาพเมืองด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสีย

๕.๔ เพิ่มพื้นที่สีเขียวเพื่อเป็นแหล่งดูดซับมลพิษและเก็บกักคาร์บอน

๕.๕ พัฒนาพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากอาเซียน ในการพัฒนาเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๖. การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๖.๑ ลดการก่อก๊าซเรือนกระจก

๖.๒ เพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๖.๓ ส่งเสริมการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖.๔ ป้องกัน ฝักระวังและเตือนภัยพิบัติทางธรรมชาติ ส่งเสริมการทำแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

๗. ใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๗.๑ จัดให้มีภาษีและค่าธรรมเนียมสำหรับผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบสิ่งแวดล้อม และค่าธรรมเนียมการจัดการมลพิษ การวางเงินประกันความเสี่ยงหรือความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม

๗.๒ ปรับปรุงโครงสร้างภาษีเพื่อส่งเสริมการประหยัดพลังงาน การใช้พลังงานทางเลือกและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๗.๓ ส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับปรุงระบบโครงสร้างองค์กร กลไก กระบวนการยุติธรรม และกฎหมายในการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เน้นหลักการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๑.๑ ปฏิรูประบบภาษีทั้งระบบ เพื่อเพิ่มรายได้ของภาครัฐและเป็นเครื่องมือในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและลดความเหลื่อมล้ำ

๑.๒ ปฏิรูประบบการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดให้มีกฎหมายที่เป็นกรอบในการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ มีการจัดทำงบประมาณระยะปานกลางและระยะยาว เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาประเทศ

๑.๓ มุ่งเน้นการจัดทำงบประมาณโดยยึดพื้นที่และประเด็นวาระการพัฒนาเป็นตัวตั้ง และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณได้มากขึ้น

๒. ปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๑ ทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเหมาะสม ถ้ายาวเกินควร ให้ภาคส่วนอื่น เพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพในการปฏิบัติราชการและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ พัฒนาให้หน่วยงานภาครัฐเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

๓.การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

๓.๑ พัฒนารูปแบบและวิธีการท างานของภาครัฐในระดับต่างๆ ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการยึดพื้นที่เป็นหลัก และปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณให้เป็นแบบยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง รวมทั้งวางเงื่อนไข การจัดสรรงบประมาณให้กระทรวง/กรม ต้องสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัดในสัดส่วนวงเงินงบประมาณที่เหมาะสม

๔.การพัฒนากระบวนการจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๔.๑ วางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ ให้มีความเหมาะสม ไม่เป็นภาระต่อบรรณานประเทศ

๔.๒ สรรหา และจูงใจให้คนรุ่นใหม่ที่มีขีดสมรรถนะสูงเข้ามาสู่ระบบราชการไทย สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

๔.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรมและวางมาตรการที่เหมาะสมในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรภาครัฐ โดยคำนึงถึงความดีงามความมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาด้วย

๕.การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชนและประชาชน และเครือข่ายต่างๆ สอดส่องเฝ้าระวังตรวจสอบ หรือต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการคุ้มครองพยานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ พัฒนาระบบตรวจสอบสาธารณะและผู้ตรวจสอบอิสระจากภายนอก ที่ผ่านการฝึกอบรมเข้ามาดำเนินการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างของทางราชการ

๖.การพัฒนากระบวนการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

๖.๑ พัฒนางานบริการของภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ

๖.๒ พัฒนาศูนย์กลางการให้บริการด้วยระบบ e-service และการจัดทำ web – Portal จัดทำฐานข้อมูลงานบริการที่มีประสิทธิภาพ ให้ประชาชนเข้าถึงการให้บริการของรัฐได้โดยสะดวก

๖.๒ ยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ การให้บริการ online ผ่านทางเว็บไซต์ และโทรศัพท์มือถือ

๗.การปรับปรุงแก้ไข กฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่ล้าสมัย

๗.๑ การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารราชการแผ่นดิน การประกอบธุรกิจ ข้อตกลงระหว่างประเทศและการแข่งขันระหว่างประเทศ

๗.๒ เพิ่มศักยภาพหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ให้ความเห็นทางกฎหมายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถให้ความช่วยเหลือภาคเอกชนและประชาชนได้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นการแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เพื่อเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จากการประเมินสถานะของประเทศ

ไทยในด้านต่าง ๆ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนดเป้าหมายรวมของการพัฒนาดังนี้

๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความเป็นพลเมือง ตื่นรู้ ทำประโยชน์ต่อส่วนร่วม เป็นวัตรสร้างสรรค์ทางสังคม มีความสุขทั้งมิติทางกายใจ สังคม และจิตวิญญาณ

๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับปรุงสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล เน้นอุปสงค์นำการผลิต มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และมีผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณภาพสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มูลค่าเพิ่มสูงขึ้น

๔) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงของนานาชาติต่อประเทศไทย

๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ที่ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

๖) มีระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดบทบาทภาครัฐในการให้บริการที่ภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่า ลดปัญหาคอร์รัปชัน และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แบ่งออกเป็น ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

เป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพคนไทยที่พึงปรารถนา พัฒนาให้เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงโดยแนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญ สูงและสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

- ๑) การพัฒนาศักยภาพคนทุกกลุ่มวัยให้มีทักษะและความรู้ความสามารถ
- ๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๓) การลดปัจจัยเสี่ยงทางคุณและส่งเสริมให้คนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี
- ๔) การเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะคนให้มีคุณภาพ
- ๕) การหล่อหลอมคนไทยให้มีความเป็นพลเมืองที่ดีตามบรรทัดฐานของสังคมและส่งเสริมให้ภาคธุรกิจทำธุรกิจเพื่อสังคม
- ๖) การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

เป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ และเข้าถึงบริการทางสังคมของรัฐอย่างมีคุณภาพ ทั้งถึง และเป็นธรรม โดยแนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญสูงและสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

- ๑) การให้ความช่วยเหลือทางสังคมเพื่อเป็นแต้มต่อแก่กลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด

๒) การกระจายการให้บริการภาครัฐทุกประเภทให้มีความครอบคลุมทั่วถึงทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้มีการกระจายตัวอย่างเป็นธรรม

๓) การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและบทบาทสตรีในระดับการบริหารและการตัดสินใจ ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

๔) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค โดยการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแก่ประชาชน การพัฒนาศักยภาพชุมชนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบยุติธรรมชุมชน

๕) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลรายได้ให้ครอบคลุมประชากรทั่วประเทศ เพื่อขยายความ คุ่มครองทางสังคม และการจัดสวัสดิการที่สามารถเจาะจงกลุ่มเป้าหมายได้

๖) การกำหนดนโยบายการคลังเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มคนที่มีรายได้น้อยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๗) การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็ง การเงินฐานราก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพ/ยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขา โดยแนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญสูงและสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติประกอบด้วย

๑) การจัดการเศรษฐกิจส่วนร่วม ประกอบด้วย การพัฒนาด้านการคลัง และการพัฒนาภาคการเงิน

๒) การเสริมสร้างและการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้างเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ สร้างรายได้และกระจายรายได้สู่คนในชุมชนอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าหมายเพื่อรักษาทุนทางธรรมชาติ เสริมสร้างความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ ควบคุม ป้องกันและลดมลพิษ รวมทั้งฟื้นฟูคุณภาพสิ่งแวดล้อม และพัฒนาขีดความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ โดยแนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญสูงและสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

๑) รักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
 ๒) การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสมดุล ยั่งยืน
 ๓) แก้ไขปัญหาวิกฤติสิ่งแวดล้อม
 ๔) ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 ๕) พัฒนาระบบบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๖) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๗) บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคง

เป้าหมายเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการพัฒนาประเทศระยะตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการเมือง เศรษฐกิจสังคมจิตวิทยา และการทหาร โดยแนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญสูงและสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

- ๑) การรักษาความมั่นคงภายใน
- ๒) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ
- ๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหาคอรัปชั่น
- ๔) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง
- ๕) การรักษาความมั่นคงของชาติทางทะเล
- ๖) การรักษาความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

เป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีระดับการให้บริการสาธารณะอย่างโปร่งใส ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการและให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม โดยแนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญสูงและสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

- ๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคคลภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
- ๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณและสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลัง ภาครัฐ
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพและการยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
- ๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

เป้าหมายเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกด้านคมนาคมขนส่งและการค้าอนุรักษ์พลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างทั่วถึงทั้งประเทศ และพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านน้ำประปาให้ครอบคลุมทั่วประเทศ โดยแนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญสูงและสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

- ๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม
- ๒) การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง
- ๓) การพัฒนาระบบระบบโลจิสติกส์
- ๔) การพัฒนาพลังงาน
- ๕) การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
- ๖) การพัฒนาสาธารณูปการด้านน้ำประปา

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

เป้าหมายเพื่อใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ เช่น การสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม การเสริมสร้างสังคมที่มีตรรกะทางความคิด การบริหารจัดการทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่สมดุล การแก้ไขปัญหาและการยกระดับความเจริญให้กับภาคส่วนต่าง ๆ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งงานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม โดยแนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญสูงและสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

- ๑) เร่งส่งเสริมให้เกิดสังคมนวัตกรรม และผลักดันงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์
- ๒) พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ ๙ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

เป้าหมายเพื่อกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคให้สามารถสร้างโอกาสการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้อย่างทั่วถึง พัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่และปลอดภัย เปิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และฟื้นฟูฐานเศรษฐกิจหลักให้ขยายตัวอย่างสมดุลและได้รับการยอมรับจากชุมชน โดยแนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญสูงและสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

- ๑) การพัฒนาภาค โดยพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นฐานการผลิตข้าวหอมมะลิ คุณภาพสูง มาตรฐาน ปลอดภัย และอินทรีย์ เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและเอทานอลของประเทศ เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางโบราณคดียุคก่อนประวัติศาสตร์ อารยธรรมขอม วัฒนธรรมประเพณี แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงกีฬาระดับนานาชาติ
- ๒) การพัฒนาเมือง ทั้งการพัฒนาเมืองหลัก และการพัฒนาเมืองสำคัญ
- ๓) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

เป้าเพื่อเพิ่มศักยภาพในการใช้ประโยชน์ความได้เปรียบจากทำเลที่ตั้งของประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเชิงยุทธศาสตร์ การให้ประเทศเป็นฐานการผลิตและการลงทุนที่มีสมรรถภาพสูง และเสริมสร้างประโยชน์ของประเทศในด้านการค้า การลงทุน การเงิน รวมถึงการผลักดันบทบาทที่สร้างสรรค์ของไทยให้เป็นส่วนสำคัญของความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคและโลก โดยแนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญสูงและสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

- ๑) เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมภายใต้ความร่วมมือระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคอาเซียน
- ๒) การพัฒนาและการส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่มีสมรรถนะสูงและเป็นที่ยอมรับในภูมิภาค
- ๓) การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศเพื่อขยายฐานการผลิต การค้า การบริการของผู้ประกอบการไทย สร้างผลตอบแทนจากการลงทุน และ Know How ของไทย และพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นชาติการค้า
- ๔) มุ่งเปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน
- ๕) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาประเทศ
- ๖) บูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ภายในประเทศ และการกิจด้านต่างประเทศ
- ๗) การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศ ระหว่างภูมิภาค โดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก
- ๘) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แนวทางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นฐานการผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพสูง มาตรฐานปลอดภัยและอินทรีย์ และเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและอาทานอลของประเทศ รวมทั้งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางโบราณคดียุคก่อนประวัติศาสตร์ อารยธรรมขอม วัฒนธรรมประเพณี แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงกีฬาระดับนานาชาติ แนวทางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี ๕ แนวทางดังนี้

๑. เพิ่มศักยภาพการผลิตไปสู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์และอาหารปลอดภัย
๒. พัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงประเพณีวัฒนธรรมอารยธรรมขอม ยุคก่อนประวัติศาสตร์ และกีฬาสู่นานาชาติ
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. พื้นฟูทรัพยากรป่าไม้คงความอุดมสมบูรณ์และรักษาความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ต้นเลย ชัยภูมิ อุดรธานี สกลนคร โดยกำหนดและทำเครื่องหมายแนวเขตพื้นที่อนุรักษ์ และพื้นที่ป่านอกเขตอนุรักษ์ให้แต่ละแห่งชัดเจน เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการฟื้นฟูและป้องกันการบุกรุก คุกคามป่าไม้และพื้นที่ชุ่มน้ำ อนุรักษ์ทรัพยากรดินและพื้นที่ต้นน้ำให้สมบูรณ์

ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒

ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านการค้าชายแดนและสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อการร่วมมือทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการผลิตแบบ Contact Farming กับ สปป.ลาว และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในเมืองและด่านชายแดนให้สะดวก รวดเร็ว เอื้อต่อการค้าการลงทุน
๒. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการค้า เช่น จัดทำเวลาทำการของด่านมุกดาหาร- สะหวันนะเขต และด่านสะหวัน-ลาวบาว ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การให้สัตยาบันภาคผนวกและพิธีสารแนบท้ายการดำเนินการความตกลงว่าด้วยการขนส่งข้ามพรมแดนในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง(GMS Cross-Border Transportation Agreement : GMS CBTA) เพื่ออำนวยความสะดวกการผ่านแดนของคนและสินค้าในอนุภูมิภาค การร่วมมือไทยและลาวพัฒนา Single Window Inspection :SWI เพื่อให้เอื้อต่อการตรวจปล่อยสินค้า ณ จุดเดียว Single Stop Inspection :SSI ที่ด่านมุกดาหาร-สะหวันเขต
๓. พัฒนาการท่องเที่ยว โดยเน้นท่องเที่ยวศิลปะวัฒนธรรมเชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน และพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
๔. พัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรโดยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และเน้นส่งเสริมให้พื้นที่ชลประทานเป็นพื้นที่เกษตรก้าวหน้า ผลิตสินค้าเกษตรมูลค่าเพิ่มสูง อาทิ พืชผัก ไม้ดอกไม้ประดับ และผลไม้ และการขยายปลูกพืชเศรษฐกิจใหม่ เช่น ยาพารา ปาล์มน้ำมัน ให้มากขึ้น ควบคู่กับการสนับสนุนการทำปศุสัตว์โดยเฉพาะโคนม
๕. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรับรองการขยายตัวทางเศรษฐกิจและเปิดประตูสู่อินโดจีน โดยยกระดับการศึกษา และส่งเสริม พื้นฟูศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่น

นโยบายจังหวัดสกลนคร

ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาจังหวัดสกลนคร โดยยึดหลักการ
ทำงาน “สกลนคร” คือ

- ส : สถาบันพระมหากษัตริย์ สามธรรม และสามตำหนักจรรย
- ก : เกษตร
- ล : ลุงทุนและการค้า
- น : เมืองน่าอยู่
- ค : คน หมู่บ้าน/ชุมชน
- ร : ร่วมมือทำงาน

โดยมีแนวทางพัฒนาจังหวัดสกลนคร ที่สำคัญ ๓ แนวทางได้แก่

๑. ยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวจังหวัดสกลนครให้มีชื่อเสียง
๒. ส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตร วิสาหกิจชุมชนและสินค้า OTOP
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการค้าการลงทุน

แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร

วิสัยทัศน์จังหวัดสกลนคร

“เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลการค้า พัฒนาการท่องเที่ยว”

พันธกิจ

พันธกิจที่ ๑ บริหารยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนครสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๒ ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจที่ ๓ กำกับตรวจสอบและควบคุมการบริหารราชการจังหวัดสกลนครตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน
๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
๕. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

วิสัยทัศน์

“สกลนครน่าอยู่ มุ่งสู่นวัตกรรม รองรับ AEC ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ และไฟฟ้า
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาการศึกษาของประชาชน
๓. ส่งเสริมและเสริมสร้างการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย
๔. ส่งเสริมและเสริมสร้างการค้า การลงทุน พาณิชยกรรม เกษตรกรรม
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมและเสริมสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. พัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น
๘. เสริมสร้างความรักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

เป้าหมายการพัฒนา (เป้าประสงค์)

๑. ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุปโภค และ บริโภคอย่างทั่วถึง
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
๔. การค้า การลงทุน พาณิชยกรรม และ เกษตรกรรม ได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยว เผยแพร่ประเพณี และ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอย่างทั่วถึง
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืน ครอบคลุมทุกพื้นที่
๗. ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง
๘. ประชาชนรักสามัคคี และประเทศชาติมั่นคง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ และ ๑๘ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑.๑ การพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- ๑.๒ การพัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง
- ๑.๓ การพัฒนาเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการตลาดสินค้าเกษตรและเชื่อมโยงเครือข่าย
- ๑.๔ การพัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

- ๒.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
- ๒.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว
- ๒.๓ การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

- ๓.๑ การพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๓.๒ การพัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง
- ๓.๓ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาการจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
๒. การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

- ๕.๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๕.๒ การพัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕.๓ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
- ๕.๔ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง
- ๕.๕ กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในสถานศึกษาและประชาชน
- ๕.๖ เสริมสร้างความรู้รักสามัคคีและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนาม่อง

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ตำบลนาม่องน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม นวัตกรรมนำเศรษฐกิจ ดำรงชีวิตพอเพียง”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑.การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวกรวดเร็ว ปลอดภัยทันสมัย ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการทั่วถึง และครอบคลุมทุกพื้นที่และได้มาตรฐาน
- ๒.เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีแหล่งความรู้ที่ทันสมัยและรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง
- ๓.ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับบริการด้านการสาธารณสุขโดยทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ๔.ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง มีคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้า
- ๕.ศิลปะ ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดำรงอยู่สืบทอดตลอดไป
- ๖.มีแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามและเป็นที่ยึดจุดใจของนักท่องเที่ยว ส่งผลให้รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๗. ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและดำเนินตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๘. สร้างความเข้มแข็งให้ภาคการเกษตรแบบครบวงจรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่
- ๙.ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๑๐.สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน มีมูลค่าเพิ่มขึ้นเป็นที่ต้องการของตลาด
- ๑๑.ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เกิดความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน
- ๑๒.บ้านเมืองน่าอยู่และสวยงามเป็นระเบียบ และมีผังเมืองที่ดีเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเมือง
- ๑๓.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับการดูแลรักษาอย่างยั่งยืน
๑๔. ประชาชนมีจิตสำนึกดีในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๕.บ้านเมืองน่าอยู่ปราศจากมลภาวะ และสิ่งปฏิกูลตลอดจนภูมิทัศน์ที่สวยงาม

- ๑๖.บุคลากรปฏิบัติงานบนพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล
๑๗. การบริหารด้านการเงิน การคลัง และการจัดเก็บรายได้มีประสิทธิภาพ
๑๘. ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ มีความเข้าใจอันดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นจากทุกภาคส่วน
๑๙. สร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๒๐. ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มมากขึ้น
๒๑. ประชาชนได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๒๒. ประชาชนรู้จักสามัคคี และประเทศชาติมั่นคง

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของรายได้จากการขายสินค้าทางการเกษตร
๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของจำนวนประชาชนให้ความสนใจวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. ร้อยละค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
๕. ร้อยละของจำนวนประชากรมีสุขภาพแข็งแรง
๖. ร้อยละของจำนวนประชากรมีคุณภาพดีขึ้น
๗. ร้อยละของผู้ป่วยไข้เลือดออกลดลงจากปีที่ผ่านมา
๘. จำนวนกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมตามโครงการที่กำหนด
๙. ร้อยละจำนวนพื้นที่ป่าของตำบลนาม่องเพิ่มขึ้น
๑๐. ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจในการบริการของเทศบาล
๑๑. ร้อยละของการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติได้มาตรฐาน
๑๒. จำนวนกิจกรรม/โครงการ ที่ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามเกี่ยวกับทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ เพิ่มขึ้น
๑๓. ร้อยละของปัญหาด้านยาเสพติดได้รับการแก้ไข
๑๔. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการรักษาความมั่นคงความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๕. จำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่มีการดำเนินการในปีงบประมาณ

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจำนวน ๖ โครงการ
๒. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวและอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย จำนวน ๑๑ โครงการ
๓. ประชาชนได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันจำนวน ๔๕ โครงการ
๔. ตำบลนาม่องได้รับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืนจำนวน ๔ โครงการ
๕. ตำบลนาม่องมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคงจำนวน ๕๘ โครงการ

๒.๖ กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเกษตรกร
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. สนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพในชุมชน
๔. ประชาสัมพันธ์แหล่งการท่องเที่ยว
๕. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวก
๖. สนับสนุนประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๗. ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมท้องถิ่น
๘. เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะของกลุ่มวัยเรียน
๙. เสริมสร้างการออกกำลังกาย
๑๐. ส่งเสริมด้านสวัสดิการ
๑๑. ส่งเสริมการทำความสะอาดของชุมชน
๑๒. ส่งเสริมให้การฝึกอบรมในกลุ่มต่าง ๆ
๑๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพทรัพยากรป่าไม้
๑๔. พัฒนาสมรรถนะข้าราชการเทศบาลตำบลนาม่องสู่องค์กรสมรรถนะสูง
๑๕. ส่งเสริมการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหาร
๑๖. พัฒนาขีดความสามารถการรักษาความมั่นคงความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๗. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑.การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๓.ส่งเสริมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชุมชนในการพึ่งตนเอง

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมการพัฒนาของเทศบาลตำบลนาม่อง มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่๑การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง๒การพัฒนาการท่องเที่ยวและอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strength)		จุดอ่อน (Weakness)	
S๑	มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของเทศบาลตำบลที่ชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตาม	W๑	บุคลากรเทศบาลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

	ภารกิจ และ สามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือ ถ้อยโอน	W๒	ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมี สูงต่อเทศบาลตำบลในการแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนแต่ตำบลตอบสนองได้น้อย
S๒	มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณา การจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับ หน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น		
S๓	มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการ บริหารงานตามลำดับชั้น	W๓	คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับ การประกอบอาชีพหรือการดำรง ชีวิตประจำวันในอัตราสูง
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เอง ภายใต้กรอบของกฎหมาย		
S๕	มีเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของ ตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในตำบล	W๔	มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
S๖	สภาเทศบาลตำบลสามารถออกเทศ บัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย	W๕	บุคลากรมีน้อย ทำให้ต้องรับผิดชอบงาน หลายอย่าง เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสพการณ์ในการทำงานน้อย
S๗	สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตาม ภารกิจและกำลังงบประมาณ		
S๘	ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการ เลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจ ปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการ ของประชาชนอย่างแท้จริง	W๖	ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อ การเกษตรในฤดูแล้ง
		W๗	การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า
S๙	มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของ ตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน	W๘	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความ คิดเห็น
S๑๐	มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอและทันสมัย	W๙	ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการ ประกอบอาชีพแบบเดิม ๆ เช่น การปลูกพืช เชิงเดี่ยว ฯลฯ
S๑๑	เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับ ประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	W๑๐	ประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้าใจบทบาทการ ทำงานของเทศบาล
		W๑๑	งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อ ความต้องการของประชาชนยังครอบคลุม ไม่ได้เพียงพอ
S๑๒	สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้าง สมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด	W๑๒	ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วน ครอบคลุมในทุกด้าน

S๑๓	กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย	W๑๓	ขาดการอนุรักษ์ในขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
S๑๔	มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	W๑๔	เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
S๑๕	มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม	W๑๕	ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
S๑๖	ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	W๑๖	อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติ ซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
S๑๗	มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน		
- โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)	
O๑	มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ	T๑	อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจบางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
O๒	แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองของเทศบาลตำบล	T๒	การให้ความอิสระเทศบาลตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค
O๓	กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบล	T๓	การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอ กับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
		T๔	ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
O๔	ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	T๕	น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง
O๕	ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย	T๖	การอพยพแรงงานของคนในพื้นที่ เนื่องจากแหล่งงานรองรับไม่เพียงพอ
O๖	มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล	T๗	ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของบุตร – หลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
O๗	มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีการเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มี	T๘	ภัยธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่ของตำบลมีลักษณะแหล่งต้นน้ำ ถูกล้อมล้อมภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

	ศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง		
๐๘	มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด	T๙	ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณของเทศบาลตำบล
โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)	
๐๙	การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหา ยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด และอำเภอสอดคล้องกับนโยบายและ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล	T๑๐	ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่ เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
		T๑๑	สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๐๑๐	นำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคม จัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุน ด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ ของชุมชน	T๑๒	ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ
๐๑๑	มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันใช้สันติวิธีเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา	T๑๓	ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องประชาคมอาเซียน
๐๑๒	มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นทำให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง		

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ก. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลตำบลนาม่องยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือ งบประมาณ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาม่อง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดแก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคตซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆหรือชุมชนใหญ่ กำลังประสบปัญหามาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับเทศบาลตำบลนาม่อง ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในตำบลมีสภาพเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดละอองฝุ่นหนาตึบ เกิดมลภาวะทางอากาศ และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้ประชาชนที่สัญจรไป-มา ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒. ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำเหมืองส่งน้ำมีวัชพืชปกคลุม ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี บางครั้งเกิดปัญหาน้ำแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการขุดเจาะบ่อน้ำในพื้นที่นาของตนเองทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต เช่น ค่าขุดเจาะบ่อน้ำ เป็นต้น บางพื้นที่พบปัญหาสภาพดินกักเก็บน้ำไม่ได้ ไม่สามารถทำนาได้ หน้าแล้งบริเวณลำคลองจะแห้งขอด

๕. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร และการส่งสิ่งของใช้ไปรษณีย์อนุญาต บริการรับส่งไปรษณีย์ถึงบ้าน ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ตมีบริการฟรีที่เทศบาลตำบลนาม่องเป็นต้น

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรมที่เกื้อหนุนภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทัวถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้างท่อเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง สระเก็บกักน้ำ
๕. จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ และจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาด ในการอุปโภค-บริโภค
๖. สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
๗. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๘. สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๑๐. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
๑๑. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
๑๒. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๓. จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช
๑๔. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

ในด้านเศรษฐกิจนั้นเทศบาลตำบลนาม่องยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการรัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำนา ในภาพรวมแล้วเมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนเทศบาลตำบลนาม่อง ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไร

จึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขาย ออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆสร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลนาม่อง ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานปัญหาด้านสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วน บางปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัด เพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้น การใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่นเทศบาลตำบลนาม่อง ให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง มีอาชีพหลัก คือ การทำนา รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหาหรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น อาจรวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตร มาให้ความรู้ ความเข้าใจ ในทุกๆ ด้าน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลนาม่อง เล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมจะเน้นหนักในเรื่องของภาคการเกษตร อีกทั้ง การเพิ่มพูนความรู้ ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคตอย่างแน่นอน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาม่องต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ เช่น ต้องการความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร ลานตากผลผลิตทางการเกษตร เครื่องคัดเมล็ดพันธุ์ข้าวปลูก เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลผลิต ลดความชื้น ก่อนที่จะจำหน่าย เพิ่มมูลค่าสินค้า เพราะลดปัญหาการกวดราคาผลผลิต เช่น ข้าวเปลือก เป็นต้น และลดต้นทุนการผลิตไม่ต้องซื้อพันธุ์ข้าวในการทำนาในฤดูต่อไป

ค. ด้านสังคม

ปัญหา

สังคมโดยรวมภายในเทศบาลตำบลนาม่อง ยังเป็นสังคมชนบท กรรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัย แรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อบุคคลเทศบาลตำบลนาม่อง ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
๒. ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้ง ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย
๓. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
๔. ปัญหาศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกละเลยจากเยาวชน
๕. ขาดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด จะต้องมีการประชาคมหมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไข และป้องกันในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑.เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดภัย จึงทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง มีอายุยืนยาว เป็นพิเศษ ฉะนั้น จึงเป็นเหตุให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒.ในเขตพื้นที่ของในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง ส่วนใหญ่มี อากาศร้อนชื้นเหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓.เด็กและเยาวชนในเขตในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้าน รักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี อยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อ สืบทอดอาชีพที่เรียกกันว่า “กระดุกสันหลังของชาติ”

๔.ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหา หรือไม่มีข้อมูลที่แท้จริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๕.จากปัญหาในข้อที่ ๔ มีเหตุมาจาก ในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง ไม่มีพื้นที่ในการเล่นกีฬาหรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน ขาดอุปกรณ์กีฬาที่กลุ่มเสี่ยงในการติดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข มิฉะนั้น จากปัญหาผู้ติดยาเสพติด ก็จะมีปัญหาอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลนาม่องจะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข จัดวิทยากร มาอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลนาม่อง คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเองและประสานมายังเทศบาลตำบลนาม่อง เพื่อให้ความช่วยเหลือ และจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุข ลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดี และลงทุนน้อย เช่น การปลูกฝังในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติด หากกลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติด โดยจัดอบรมทั้งทางโลก และทางธรรม ก็สามารถลดปัญหาลงได้ และการส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน การจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนเพื่อสร้างความตระหนักและเทศบาลตำบลนาม่อง ได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรม ทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุน ด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการเทศบาลตำบลนาม่อง ได้ส่งเสริมกีฬาในชุมชนโดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัด ก็เป็นทางเลือกที่ดี ส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะของเทศบาลตำบลนาม่อง จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่างๆ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ลมมลภาวะโลกร้อน ทุกอย่างเป็นสิ่งจำเป็นที่เทศบาลตำบลนาม่องต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชน ได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ง.ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่นโดยเฉพาะปัญหา “ซื้อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆ ตามมามากมายในอนาคตปัญหาด้านการเมือง การบริหาร สามารถแยกเป็นข้อๆดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาม่องมีความซับซ้อน
๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลนาม่องไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาวิธีที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง บางส่วนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชาสังคม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ความรู้ ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ช่วงระหว่างระยะเวลาในการทำงาน คือ ๐๖.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๘.๐๐ น. และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนบกพร่อง ทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลนาม่อง บางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลตำบลนาม่องมีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหาไม่จำกัด รายได้ของเทศบาลตำบลนาม่องมีน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาในด้านต่างๆ รายได้ของเทศบาลตำบลนาม่องส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจากพื้นที่เทศบาลตำบลนาม่องเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลนาม่อง จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่างๆ ของเทศบาลตำบลนาม่อง จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของชุมชน/หมู่บ้านในด้านต่างๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรของเทศบาลตำบลนาม่อง จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงานโดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามเทศบัญญัติบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึงยุติธรรมและ

ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกเทศบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารของเทศบาลตำบลนาม่องและสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางเทศบาลตำบลนาม่องจัดขึ้น
๒. ผู้บริหาร บุคลากร ของเทศบาลตำบลนาม่อง ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว
๓. เทศบาลตำบลนาม่องสามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วนเป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

จ. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวมภายในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศสภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาขยะ ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอดชุมชน ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง ถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไปและการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ทำให้ปัญหาด้านต่าง ๆ ไม่รุนแรง ปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนัก เป็นปัญหาขยะของครัวเรือน ดังนั้นปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนกันน่าจะเป็นปัญหาขยะตามริมถนนและปัญหาสารเคมี ของเขตเทศบาลตำบลนาม่อง ในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การดูแลผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ปกป้องและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลนาม่อง จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตเทศบาลตำบลนาม่อง เพื่อสร้างที่เฝ้าขยะ ลดปัญหาขยะ และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดปัญหาสารเคมีตกค้างในพืชผลทางการเกษตร และการปศุสัตว์ จัดโครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ปกป้องและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำให้ประชาชนหวงแหน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ปกป้อง ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

- (๑) การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๐) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๑๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๓) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๑๔) การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๑๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๑๖) การสาธารณสุขการ
- (๑๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ ส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๑๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๒๐) การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๒๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
- (๓๑) การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

การกิจรอง

- (๑) การให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

- (๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๙) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลนาม่องการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบ ว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมาย ได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S (Strengths) ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W (Weakness) ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O (Opportunities) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T (Threats) ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลนาม่อง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S (Strengths) ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W (Weakness) ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. ต้องเพิ่มค่านิยมการเป็นข้าราชการ
---	--

โอกาส O (Opportunities) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T (Threats) ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
---	---

เทศบาลตำบลนาม่อง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๑๐ อัตรา โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งในสายงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ทำให้เทศบาลตำบลสามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-พ.ศ.๒๕๗๒) โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลนาม่องได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลนาม่องกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลนาม่องพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการเพิ่มขึ้นต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนิติการและการพาณิชย์ -งานกิจการสภา -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนิติการและการพาณิชย์ -งานกิจการสภา -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเงินและบัญชี -งานพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเงินและบัญชี -งานพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง -งานบริหารงานทั่วไป -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานวิศวกรรมโยธา	๓. กองช่าง -งานบริหารงานทั่วไป -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง -งานวิศวกรรมโยธา	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานบริหารงานทั่วไป -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานบริหารงานทั่วไป -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๕.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> -ฝ่ายนโยบายและแผนงาน -งานบริหารงานทั่วไป -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานประชาสัมพันธ์ -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ -งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ -งานงบประมาณ -งานตรวจติดตามและประเมินผล	<u>๕.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> -ฝ่ายนโยบายและแผนงาน -งานบริหารงานทั่วไป -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานประชาสัมพันธ์ -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ -งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ -งานงบประมาณ -งานตรวจติดตามและประเมินผล	
<u>๖. กองการศึกษา</u> -งานบริหารงานทั่วไป -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	<u>๖. กองการศึกษา</u> -งานบริหารงานทั่วไป -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
<u>๗.กองสวัสดิการสังคม</u> -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานสังคมสงเคราะห์	<u>๗.กองสวัสดิการสังคม</u> -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานสังคมสงเคราะห์	
<u>๘.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> -งานบริหารงานทั่วไป -งานตรวจสอบภายใน	<u>๘.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> -งานบริหารงานทั่วไป -งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลนาม่อง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๕	๕	๕	๕	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถดับเพลิง (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๒
- ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- เจ้าพนักงานธุรการ อวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
- นายช่างไฟฟ้า อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถกระบะเข้า (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- คนงาน(ทั่วไป)	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถกู้ชีพ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานกู้ชีพ (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- คนงานประจํารถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	๖	๖	๖	+๖	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u>								
- ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา</u>								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักสนับสนุนการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง๕
- ครู (คศ.๒)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
- ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
-ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง๑
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙๙	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	+๑๒	-	-	

ผลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ร	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๙๔๗,๒๔๐	๑๖๔,๐๐๐	๖	๑	๑	-	-	-	๔๔,๘๘๐	๔๗,๖๔๐	๕๐,๔๐๐	๙๖๐,๑๒๐	๑,๐๐๗,๗๖๐	๑,๐๕๘,๑๖๐	(๖๒,๒๗๖)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๕๕,๐๐๐	๖	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๗,๙๒๐	๖๑๐,๐๘๐	๖๔๔,๒๘๐	(๔๒,๑๓๖)
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๘๙,๘๘๐	๕๕,๐๐๐	๖	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๖๑,๒๔๐	๕๙๖,๔๘๐	๖๒๕,๕๖๐	(๔๐,๘๒๖)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๐,๖๖๐	๐	๖	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๘๖๐	๔๒๗,๘๐๐	๔๕๓,๔๘๐	(๓๑,๗๒๖)
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๒,๔๔๐	๐	๖	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๑,๘๘๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๘๔,๒๘๐	(๒๒,๘๗๖)
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๒,๗๖๐	๐	๖	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๒,๘๐๐	๓๗๓,๐๔๐	๓๙๖,๖๐๐	(๒๓,๗๓๖)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชก.	๑	๑	๓๑๑,๔๐๐	๐	๖	๑	๑	-	-	-	๑๘,๗๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๑,๑๒๐	๓๓๐,๖๒๐	๓๕๐,๐๔๐	๓๗๑,๑๒๐	(๒๑,๕๕๖)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชก.	๑	๑	๓๐๕,๘๐๐	๐	๖	๑	๑	-	-	-	๑๕,๓๖๐	๑๖,๒๐๐	๑๗,๙๒๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๕๕,๒๘๐	(๑๗,๑๕๖)
พนักงานจ้าง																			
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๖๐๐	๒๓๕,๓๖๐	๒๔๓,๘๘๐	(๑๘,๐๔๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๕๖๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๓๒,๒๐๐	(๑๗,๑๔๐)
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๐,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๐,๐๐๐)
๑๓	พนักงานดับเพลิง	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๐,๐๐๐)
๑๔	ช่าง	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	(๐,๐๐๐)
๑๕	การเรียง	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	(๐,๐๐๐)
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	(๐,๐๐๐)
กองคลัง (๐๔)																			
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๕,๖๔๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๕๒๕,๖๐๐	๕๕๕,๐๔๐	๕๘๕,๘๘๐	(๓๐,๕๗๖)
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๒๐	๓๑๑,๔๐๐	(๒๓,๗๘๐)
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๓,๓๒๐	๓๑๔,๖๒๐	๓๓๖,๒๘๐	๓๕๙,๕๖๐	(๒๔,๖๔๐)
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	การขาดเพิ่ม
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๓๐๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๓๗,๐๘๐	๓๕๗,๓๖๐	(๒๙,๐๐๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชก.	๑	๑	๓๗๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๘๐	๒๒,๘๐๐	๒๓,๗๒๐	๓๗๘,๘๘๐	๔๐๑,๒๘๐	๔๒๕,๕๐๐	(๒๖,๗๕๐)
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชก.	๑	๑	๒๓๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๒๔๖,๖๐๐	๒๖๑,๔๘๐	๒๗๗,๒๐๐	(๑๖,๗๘๐)
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชก.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๘๐๐	๑๙,๖๘๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๓,๗๐๐	๓๕๕,๘๘๐	การขาดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้าง																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๒๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๘,๙๒๐	๒๔๘,๕๒๐	๒๕๘,๔๘๐	(๑๙,๑๔๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๓๒๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๕๖๐	๒๑๓,๘๘๐	๒๒๒,๔๘๐	(๑๙,๑๔๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๑,๕๖๐	๖๖๖,๙๖๐	๗๐๕,๕๒๐	(๔๖,๓๔๐)
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๖๙,๕๒๐	๖๐๑,๒๐๐	๖๓๔,๘๐๐	(๔๑,๕๗๐)
๓๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๖,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๒๖๑,๗๒๐	๒๗๗,๔๘๐	๒๘๔,๑๒๐	(๒๐,๕๗๐)
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๗๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๓๘๓,๙๖๐	๓๙๕,๐๐๐	๔๐๖,๗๖๐	(๑๔,๔๖๐)
๓๒	นายช่างไฟฟ้า	อส.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๘๘๐	๓๘๙,๐๔๐	๔๑๒,๔๘๐	๔๓๗,๒๘๐	(๓๐,๕๘๐)
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๖,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๔๐๐	๒๘๘,๘๘๐	๓๐๖,๒๔๐	(๒๑,๔๔๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๘,๕๔๐	(๑๗,๖๕๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๐๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๗๖๐	๒๒๔,๔๐๐	๒๓๓,๔๐๐	(๑๗,๒๘๐)
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๓๒๐	(๑๔,๕๓๐)
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๒๑๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๕๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	(๑๗,๗๕๐)
๓๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๙	พนักงานขับรถรถเข็น	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๑	คนงาน	-	๓	-	๐	๐	๓	๓	๓	+๓	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๔๒	ผู้อำนวยการกองสาธาฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๙๕,๐๘๐	๖๒๘,๓๒๐	๖๖๓,๖๐๐	(๔๓,๔๘๐)
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปด./ชก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๑๘,๕๖๐	๒๒๕,๒๖๐	๒๓๒,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
๔๔	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๓,๒๔๐	๔๑๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๔๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๔๕๙,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๖๐๐	๒๙,๒๘๐	๓๑,๐๘๐	๔๘๗,๕๖๐	๕๑๖,๘๘๐	๕๔๗,๙๒๐	(๓๘,๓๓๐)
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๖๐๐	(๒๐,๑๗๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้าง																		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๔,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๒๐๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๔,๕๑๐)
๔๘	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
๔๙	พนักงานกู้ชีพ	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๓๖,๐๐๐)
๕๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๕๒	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๖	-	๐	๐	๖	๖	๖	+๖	-	-	๖๔๘,๐๐๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๓)																		
๕๓	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๔๖,๘๔๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๐๙,๓๖๐	(๓๙,๖๘๐)
๕๔	พน.ฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๔๖,๘๔๐	๕๕๓,๒๐๐	๕๘๕,๓๖๐	(๓๙,๖๘๐)
๕๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปณ./ชก.	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๘๘,๗๒๐	๓๐๖,๑๖๐	(๒๑,๔๐๐)
๕๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	(๓๙,๑๐๐)
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ยส.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๘๐๐	๓๘๙,๐๔๐	๔๑๒,๔๔๐	๔๓๗,๒๘๐	(๓๐,๕๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๔,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๒๐๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๔,๕๑๐)
	กองการศึกษา (๐๔)																		
๕๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๖๐	นักสันนาการ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๘๐	๕๔๒,๘๘๐	(๓๗,๙๗๐)
๖๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๘๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๖๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปณ./ชก.	๑	๑	๓๙๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๒๐๐	๒๐๖,๑๖๐	๒๑๘,๖๔๐	๒๓๑,๘๔๐	(๑๖,๒๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดแจ้งบ้านนาขาม																		
๖๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๖	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนาม้อง																		
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองคว่ำ																		
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๒	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์สมพร																		
๗๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๖	ครู	คศ.๒	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองตะโน																		
๗๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๙	ครู	คศ.๒	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑๑,๘๒๐)	-	๑	๑	๑๔๑,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๖๐๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๘๔๐	จ่ายจากเงินรายได้
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๘๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	(๔๔,๘๙๐)
๘๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๗๕,๘๐๐	๕๐๔,๓๖๐	๕๓๔,๗๒๐	(๓๗,๔๐๐)
๘๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	๑	๑	๒๕๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๐๘๐	๑๗,๑๖๐	๒๖๗,๘๐๐	๒๘๔,๐๔๐	๓๐๑,๒๐๐	(๒๑,๐๖๐)
๘๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๘๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๗,๙๖๐	๒๑๖,๓๖๐	๒๒๕,๑๒๐	(๑๖,๖๖๐)

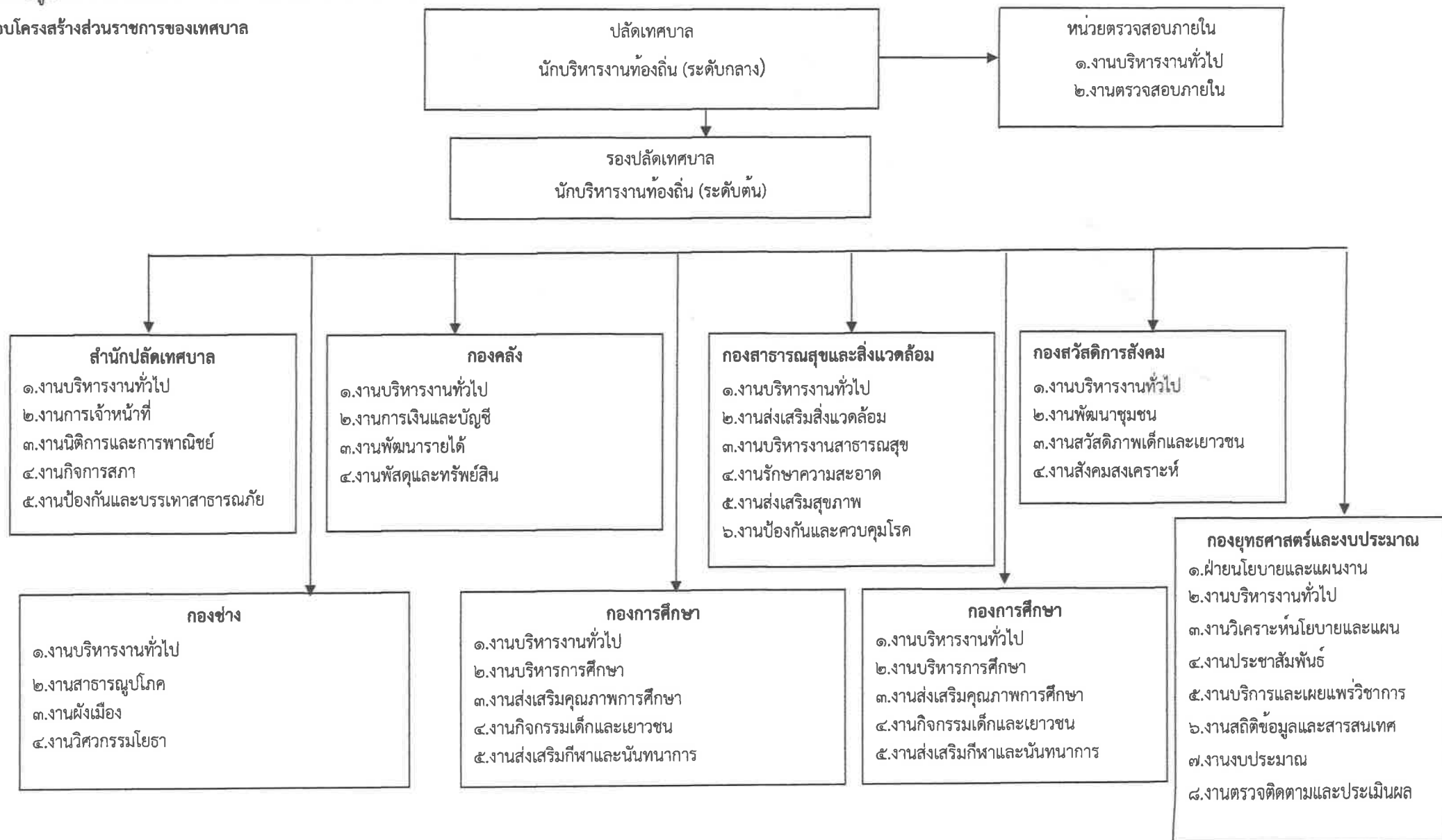
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ในวง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๗๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชม.	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๖๗,๖๘๐	๓๘๙,๗๖๐	(๒๗,๒๖๐)
(๕)	รวม		๑๑๐	๘๓	๒๐,๐๒๘,๐๐๐	๕๖๔,๐๐๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	+๑๒	-	-	๒,๕๓๒,๐๒๐	๑,๐๗๓,๔๘๐	๑,๑๓๖,๖๐๐	๒๓,๑๒๔,๐๒๐	๒๔,๑๙๘,๐๐๐	๒๕,๓๓๔,๖๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๓,๔๖๘,๖๐๓	๓,๖๒๙,๗๐๐	๓,๘๐๐,๑๙๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๖,๕๙๒,๖๒๓	๒๗,๘๒๗,๗๐๐	๒๙,๑๓๔,๗๙๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๐๔	๒๙.๙๔	๒๙.๘๖	

หมายเหตุ :

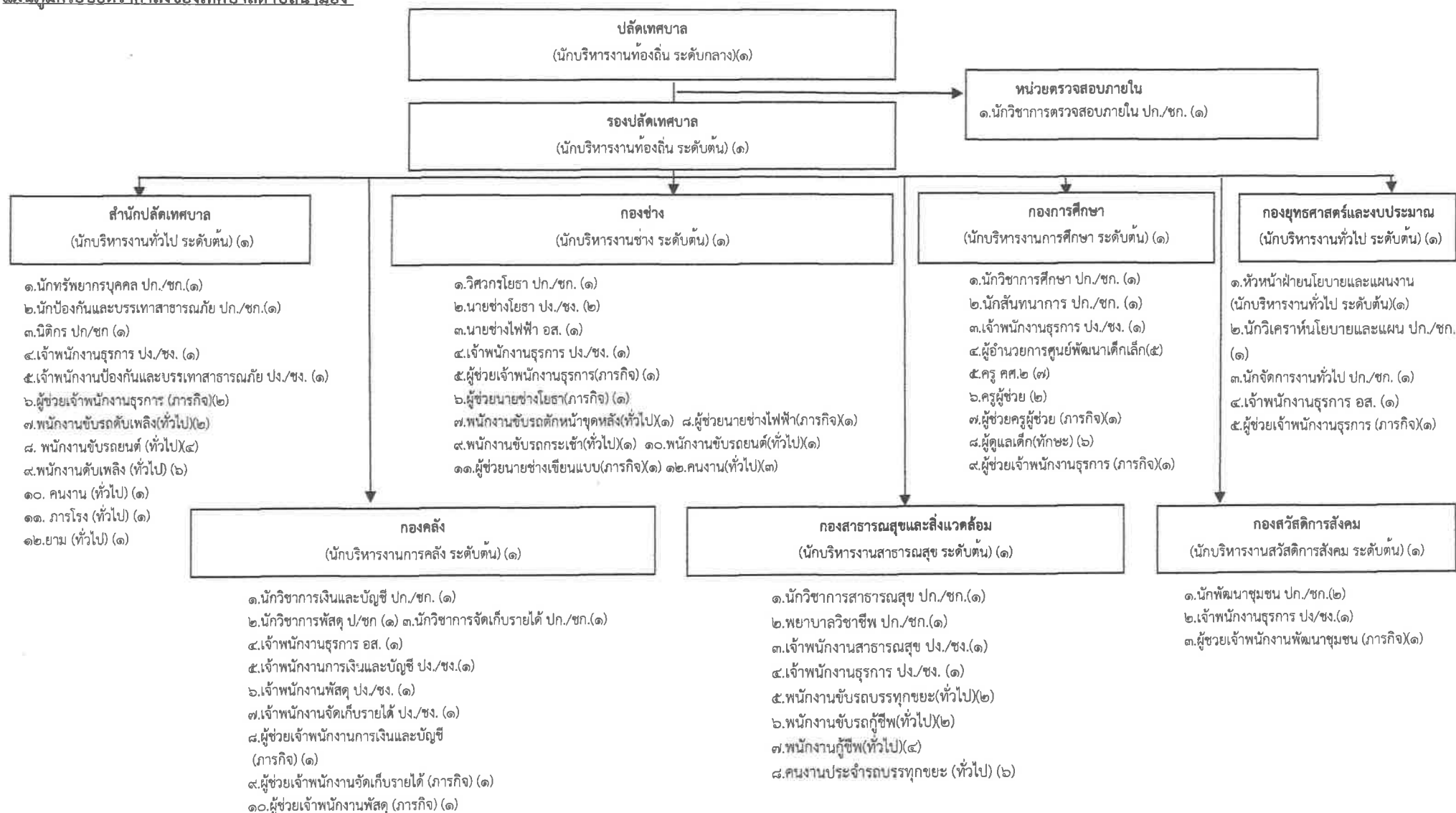
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๘๘,๕๑๑,๖๔๐ บาท (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๘๔,๒๙๖,๘๐๐ × ๕%) + ๘๔,๒๙๖,๘๐๐)
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๙๒,๙๓๗,๒๒๒ บาท (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๘๘,๕๑๑,๖๔๐ × ๕%) + ๘๘,๕๑๑,๖๔๐)
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๙๗,๕๘๔,๐๘๓ บาท (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๙๒,๙๓๗,๒๒๒ × ๕%) + ๙๒,๙๓๗,๒๒๒)

๑๐.แผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

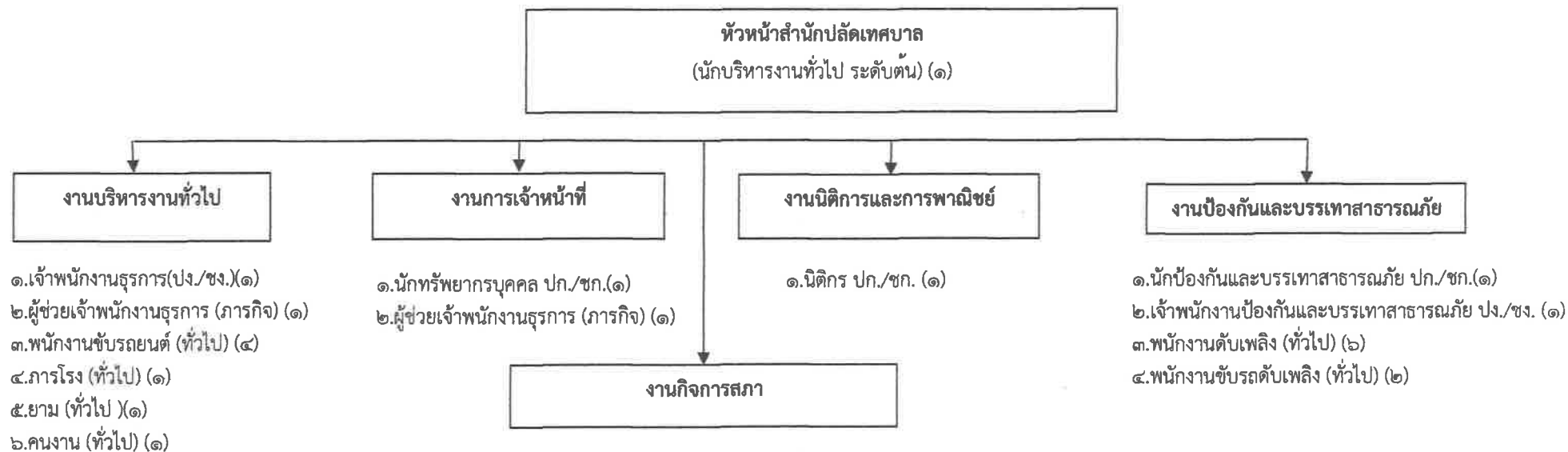
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล



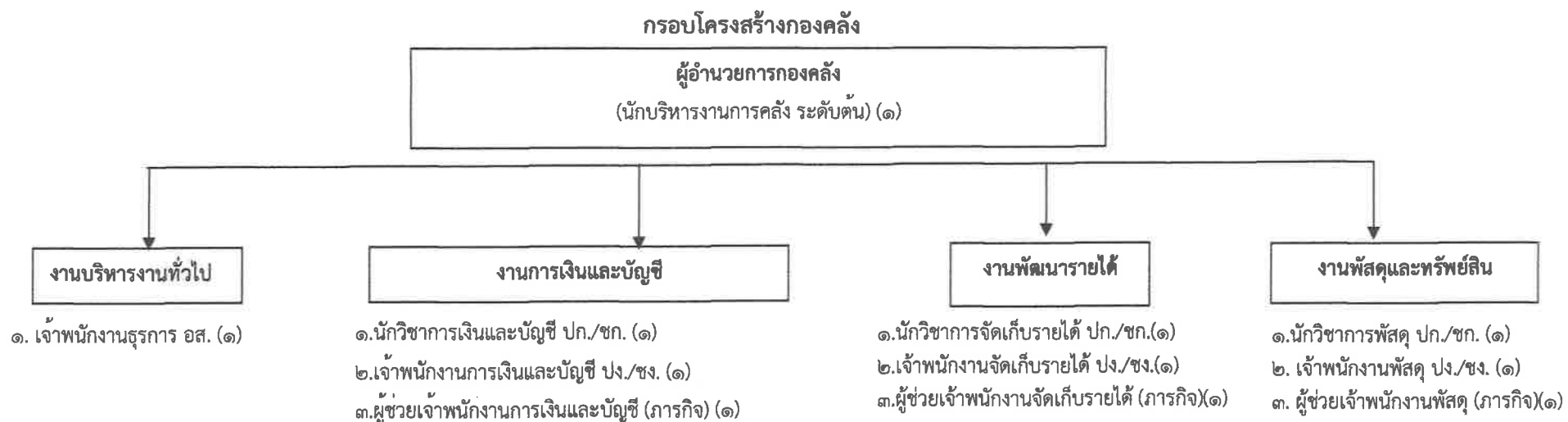
แผนภูมิกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาม่อง



ระดับ	บริหาร ระดับกลาง	บริหาร ระดับต้น	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ขพ.	อส.	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู ศศ ๒	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งสิ้น
จำนวน	๑	๑	-	๘	-	๓	๑๖	๑๒	-	๕	๗	๒	๒๐	๓๓	๑๑๐



ระดับ	บริหาร ระดับกลาง	บริหาร ระดับต้น	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ขพ	อส.	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๓	๒	-	๒	๑๕	๒๓



ระดับ	บริหาร ระดับกลาง	บริหาร ระดับต้น	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ขพ	อส.	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	๓	๓	-	๓	-	๑๑

กรอบโครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป

- ๑.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- ๓.พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)

งานสาธารณูปโภค

- ๑.นายช่างไฟฟ้า อส. (๑)
- ๒.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)
- ๓.พนักงานขับรถกระเช้า (ทั่วไป) (๑)

งานผังเมือง

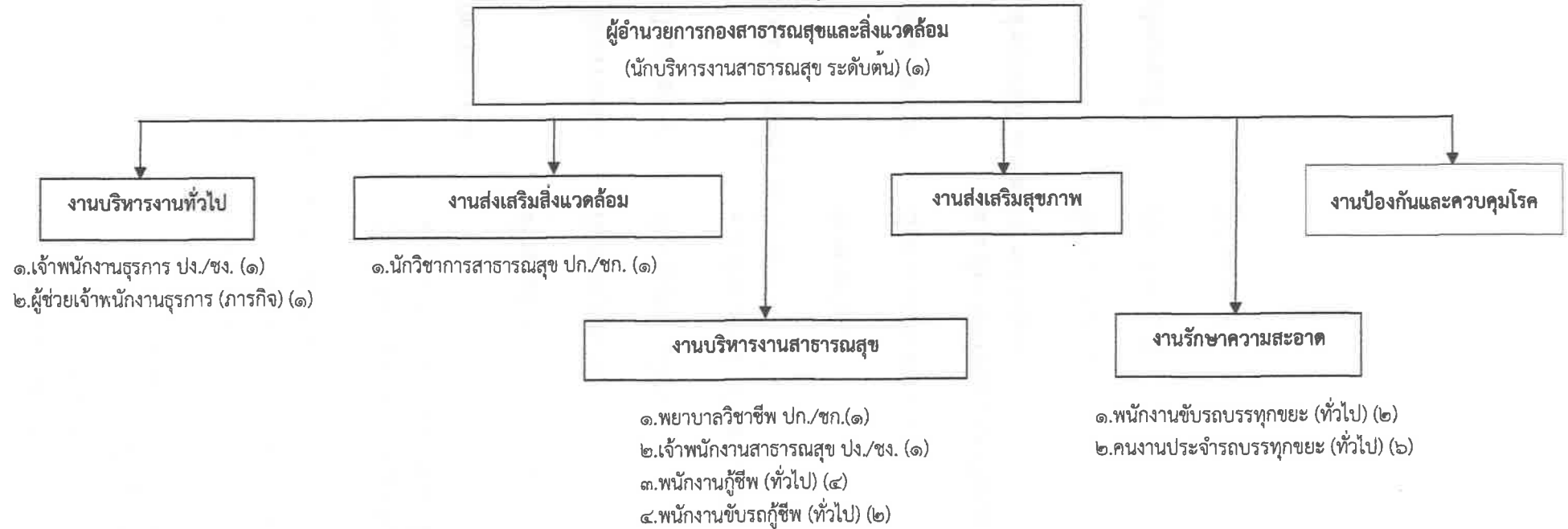
- ๑.นายช่างโยธา ปง./ชง.(๒)
- ๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)
- ๓.คนงาน (ทั่วไป) (๓)
- ๔.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง(ทั่วไป) (๑)

งานวิศวกรรมโยธา

- ๑.วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)
- ๒.ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ) (๑)

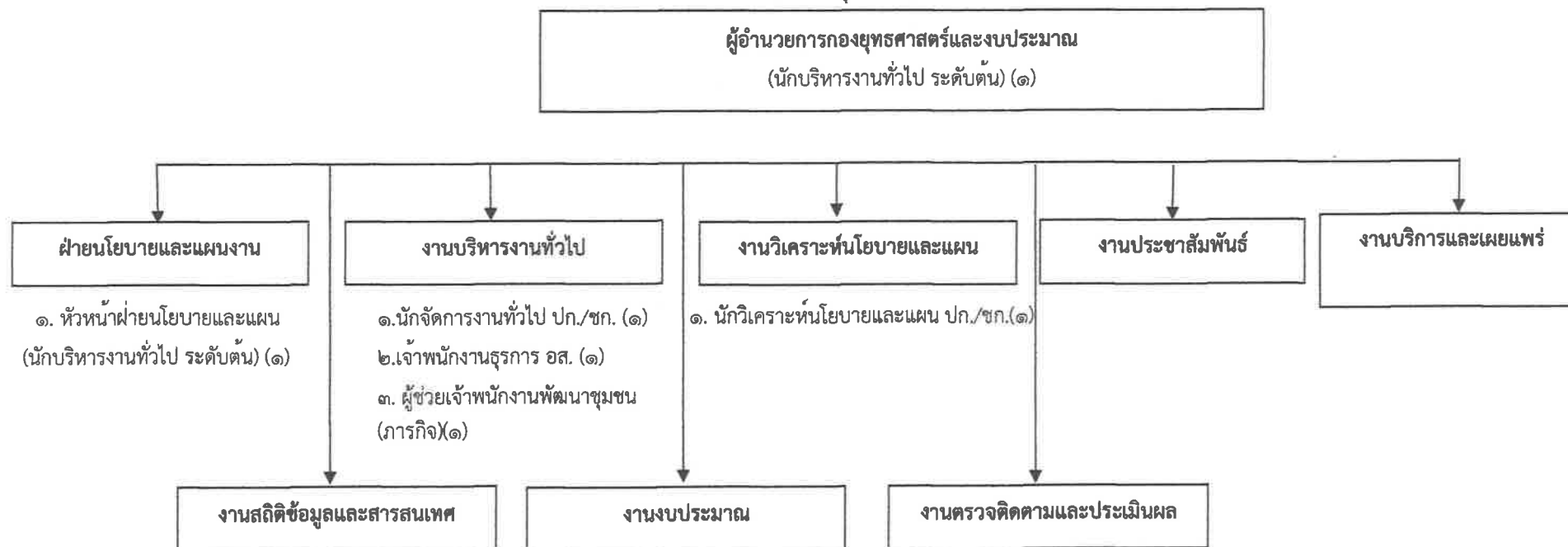
ระดับ	บริหาร ระดับกลาง	บริหาร ระดับต้น	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ชพ	อส.	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	๑	๓	-	๔	๖	๑๖

กรอบโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	บริหาร ระดับกลาง	บริหาร ระดับต้น	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ชพ.	อส.	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	๑	๑๔	๒๐

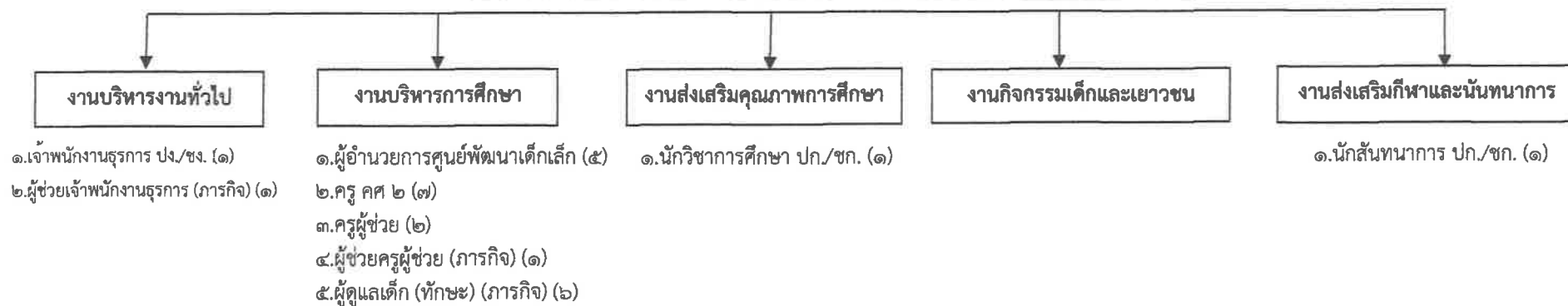
กรอบโครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



ระดับ	บริหาร ระดับกลาง	บริหาร ระดับต้น	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชพ.	อส.	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๒	-	๑	๒	-	-	๑	-	๖

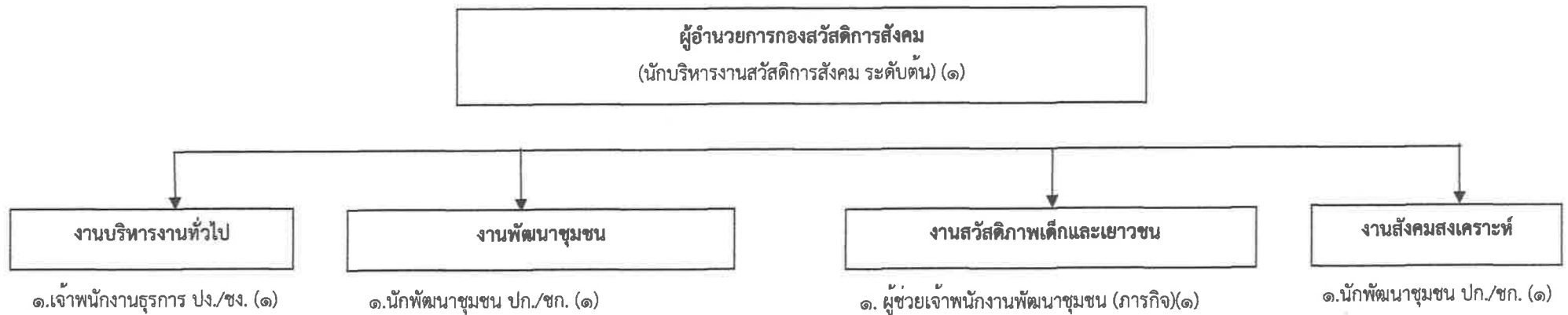
กรอบโครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)



ระดับ	บริหาร ระดับกลาง	บริหาร ระดับต้น	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ผอ.ศพด.	ครู คศ.๓	ครู คศ.๒	ครูผู้ช่วย	ขพ.	ปก./ชก.	ปจ./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๑	๕	-	๗	๒	-	๒	๑	-	๘	-	๒๖

กรอบโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บริหาร ระดับกลาง	บริหาร ระดับต้น	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ชพ.	อส.	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	๑	-	๕

กรอบโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ระดับ	บริหาร ระดับกลาง	บริหาร ระดับต้น	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ชพ.	อส.	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

ข้อ ๑๑ การจัดคนลงสู่ตำแหน่งเทศบาลตำบลนาม่วง อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	สิบตำรวจโท พิชัย จงสีหา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๗๔๗,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๙๑๕,๒๔๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๖๒,๒๗๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	
๒	นายศิริชัย ศักดิ์คำ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๕๐๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๕๗,๕๖๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๒,๑๓๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	

สำนักปลัดเทศบาล

๓	นางสาวแววตา นารณขมสา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๔๘๙,๘๔๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๓๑,๘๔๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๔๐,๘๒๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๔	นายธนาธิป ดาบพิมพ์ศรี	ปริญญาตรี(รัฐศาสตร์)	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๐,๖๔๐	-	-	๓๘๐,๖๔๐
									(๓๑,๗๒๐ x ๑๒)			
๕	นางสาวกุลธิดา หนูนุสข	ปริญญาตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๒๒,๔๔๐	-	-	๓๒๒,๔๔๐
									(๒๖,๘๗๐ x ๑๒)			
๖	นายศราวุธ ดาบพิมพ์ศรี	ป.ตรี (อุตสาหกรรมไฟฟ้า)	๕๖-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๓๒,๗๖๐	-	-	๓๓๒,๗๖๐
									(๒๗,๗๓๐ x ๑๒)			
๗	จำสับเอกกำพล แสนคำ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๑,๔๐๐	-	-	๓๑๑,๔๐๐
									(๓๕,๙๕๐ x ๑๒)			
๘	นายศราวุฒิ อุปพงษ์	ปวส.(ช่างกล)	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๒๐๕,๘๐๐	-	-	๒๐๕,๘๐๐
									(๑๗,๑๕๐ x ๑๒)			

พนักงานจ้าง

๙	นางสาวอาลิษา นาชัยลาน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒๑๖,๔๘๐	-	-	๒๑๖,๔๘๐
									(๑๘,๐๔๐ x ๑๒)			
๑๐	นางสาวบุษบง คำสงค์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒๐๖,๒๘๐	-	-	๒๐๖,๒๘๐
									(๑๗,๑๙๐ x ๑๒)			
๑๑	นายภิญโญ ฐานะสุน	อนุปริญญา (สาขาพิษศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๒	นายอาทอน ไพคว้านาม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๓	นายชาติรี บุตรชาติ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๔	นายนิจ โภบำรุง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นายชาคริต วรรณศิริ	ปริญญาตรี (อิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายไกรสร โถตันคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายพานทอง เพ็งเวรุน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ภารโรง		-	ภารโรง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางบุญไทย โล่ห์คำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายวิกราน โล่ห์คำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม		-	ยาม		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายประจวบ ถึงคำภู	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายทัศน์พล แสนสุข	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายทองพูล พิษสุวรรณ	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายจักรกฤษณ์ ศรีมุกดา	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสมเพชร โถตันคำ	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายอภิชาติ ดาบลำอ้า	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง												
๒๖	นายกิตติชัย เหลาแตว	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๙๗,๖๔๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
๒๗	นางสาวณัฐกานต์ อาจทุมมา	ปริญญาตรี(บัญชีบัณฑิต)	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘	นางสาวธีรารัตน์ งามแสง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๔๓,๖๘๐	-	-	๓๔๓,๖๘๐
									(๒๘,๖๔๐ x ๑๒)			
๒๙	-	-	-	-	-	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๐	นางสาวพรทิพย์ มีชัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	อส.	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	อส.	๓๐๐,๐๐๐	-	-	๓๐๐,๐๐๐
									(๒๕,๐๐๐ x ๑๒)			
๓๑	นางมัลลิกา หลักทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (แผนกการบัญชี)	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕๗,๐๐๐	-	-	๓๕๗,๐๐๐
									(๒๙,๗๕๐ x ๑๒)			
๓๒	นายสาวอรทัย นามใส	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓๒,๕๖๐	-	-	๒๓๒,๕๖๐
									(๑๙,๓๘๐ x ๑๒)			
๓๓	-	-	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									ค่ากลางเงินเดือน			
	พนักงานจ้าง											
๓๔	นางสาวนิตยา ถึงคำภู	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๒๒๙,๖๘๐	-	-	๒๒๙,๖๘๐
									(๑๙,๑๔๐ x ๑๒)			
๓๕	นางสาวฉันทชนก ลาวงค์เกิด	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๖๗,๐๔๐
									(๑๓,๙๒๐ x ๑๒)			
๓๖	นางทักษิณาพร วงศ์กาฬสินธุ์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๗,๖๔๐	-	-	๑๙๗,๖๔๐
									(๑๙,๑๔๐ x ๑๒)			
กองช่าง												
๓๗	นายสุรศักดิ์ นาคอินทร์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๘,๐๘๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๔๖,๓๔๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๓๘	นายปรีดา คะอังค์	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์	๕๖-๒-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๕๖-๒-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๔๙๗,๖๔๐	-	-	๔๙๗,๖๔๐
									(๔๑,๔๗๐ x ๑๒)			
๓๙	นายสมควร การุณ	ปวส.(โยธา)	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๖,๘๘๐	-	-	๒๕๖,๘๘๐
									(๒๐,๕๗๐ x ๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๐	นายโสพล พलगวัน	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีบัณฑิต)	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ.	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๓,๕๒๐
๔๑	พันจ่าตรี วีระพงษ์ อุปพงษ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อส.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อส.	๓๖๖,๙๖๐ (๓๐,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๖,๙๖๐
๔๒	น.ส.มะลิวรรณ ศรีมุกดา	ปริญญาตรี(วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๖,๙๒๐ (๒๑,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๖,๙๒๐
	พนักงานจ้าง											
๔๓	น.ส.กรรณภรณ์ ช่างทิพย์	ปริญญาตรี(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๑,๘๐๐ (๑๗,๖๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๑,๘๐๐
๔๔	น.ส.วรรณนิศา ก้อนอิงาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๗,๓๖๐ (๑๗,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๗,๓๖๐
๔๕	นายพิชิตพงษ์ ก้อนอิงาม	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๔,๓๖๐ (๑๔,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๔,๓๖๐
๔๖	นายพงศกร ปัทมาต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๒๑๓,๐๐๐ (๑๗,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๓,๐๐๐
๔๗	นายสิทธิศักดิ์ โฉชัยคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถกระเช้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๙	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๐	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๑	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๒	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๕๓	น.ส.วรารมณ ดาบพิมพ์ศรี	ปริญญาโท (สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๔	นางสาวกานดา โคตรธรรม	ปริญญาตรี(วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๕๕	-	-	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๖	พ.อ.อ.ณัฐชัย ไชยฤทธิ์	ประกาศนียบัตร พยาบาลศาสตร์ระดับต้น	๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๕๙,๙๖๐ (๓๘,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๕๙,๙๖๐
๕๗	นางสาวพรทิพย์ อินธิแสง	ปริญญาตรี(บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๕๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๒,๐๔๐ (๒๐,๑๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๒,๐๔๐
	พนักงานจ้าง											
๕๘	นางสาววรัญญา วงแสนชุม	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๔,๑๒๐
๕๙	นายสุเจน สุขใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นายชาวุธย์ โททุมพล	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายนิติภูมิ ถาปิ่นแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน(ประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย)	-	-	พนักงานกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายธนวัฒน์ พงษ์พรหม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน(ประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย)	-	-	พนักงานกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นางสิริธร โธชาวี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน(ประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย)	-	-	พนักงานกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นางอรุณา โถตันคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน(ประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย)	-	-	พนักงานกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายธูปนวัฒน์ ดาบโสมศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๗	-	-	-	-	-	-	คณงานประจำรถบรรทุกขย	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๘	-	-	-	-	-	-	คณงานประจำรถบรรทุกขย	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๙	-	-	-	-	-	-	คณงานประจำรถบรรทุกขย	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๐	-	-	-	-	-	-	คณงานประจำรถบรรทุกขย	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๑	-	-	-	-	-	-	คณงานประจำรถบรรทุกขย	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๒	-	-	-	-	-	-	คณงานประจำรถบรรทุกขย	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ												
๗๓	นายเหมเทพ เพ็งสว่าง	ปริญญาตรี(วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๕๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	ต้น	๕๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	ต้น	๔๗๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๘,๑๖๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๙,๖๘๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๗๔	นายรณชัย เลไธสง	ปริญญาตรี(ศบ.อุตสาหกรรมศิลป์)	๕๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน	ต้น	๕๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน	ต้น	๔๗๖,๑๖๐	๓๘,๐๐๐	-	๕๑๔,๑๖๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๙,๖๘๐ x ๑๒)	(๑,๕๐๐ x ๑๒)		
๗๕	นายจิรณัฐ ทะนุกการ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๕๖-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๒๕๖,๘๐๐	-	-	๒๕๖,๘๐๐
									(๒๓,๔๐๐ x ๑๒)			
๗๖	นางสุริยวรรณ เอื้องศรี	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๕๖-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๕๖-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๔๖๙,๒๐๐	-	-	๔๖๙,๒๐๐
									(๓๙,๑๐๐ x ๑๒)			
๗๗	น.ส.บุตรีกานต์ โทหมพล	ปริญญาตรี(ศบ.เอกภาษาอังกฤษ)	๕๖-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	อส.	๕๖-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	อส.	๓๐๐,๐๐๐	-	-	๓๐๐,๐๐๐
									(๒๕,๐๐๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๗๘	นางสาวสรยา โดคำนาม	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๑๒๐	-	-	๑๗๔,๑๒๐
									(๑๔,๕๑๐ x ๑๒)			
กองการศึกษา												
๗๙	-	-	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)		(๓๙,๖๓๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๘๐	-	-	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘๑	นายสุวัฒน์ หงษ์ชูตา	ปริญญาตรี(อุตสาหกรรมท่องเที่ยว)	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันหนากการ	ชก	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันหนากการ	ชก	๔๕๕,๖๔๐	-	-	๔๕๕,๖๔๐
									(๓๗,๙๗๐ x ๑๒)			
๘๒	นางสาวอัสดา รสดี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๔,๔๐๐	-	-	๑๙๔,๔๐๐
									(๑๖,๒๐๐ x ๑๒)			
๘๓	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๘๔	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๘๕	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๘๖	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๘๗	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๘๘	นางเพ็ญภา จุลนีย์	ปริญญาตรี(คบ.การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๐	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๐	ครู	คศ.๒	๓๘๘,๖๘๐	-	-	๓๘๘,๖๘๐
									(๓๒,๓๙๐ x ๑๒)			
๘๙	นางผ่านตะวัน โฉแก้วเขียว	ปริญญาตรี(คบ.การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๑	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๑	ครู	คศ.๒	๓๘๙,๘๘๐	-	-	๓๘๙,๘๘๐
									(๓๒,๔๙๐ x ๑๒)			
๙๐	นางทองไสย์ โถตันคำ	ปริญญาตรี(คบ.การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	คศ.๒	๓๘๙,๑๖๐	-	-	๓๘๙,๑๖๐
									(๓๒,๔๓๐ x ๑๒)			
๙๑	นางสุวิมล เนียมสงวน	ปริญญาตรี(คบ.การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู	คศ.๒	๓๗๗,๕๒๐	-	-	๓๗๗,๕๒๐
									(๓๑,๔๖๐ x ๑๒)			
๙๒	นางวิรุส กงภาพน	ปริญญาตรี(คบ.การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๔	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๔	ครู	คศ.๒	๓๘๑,๒๔๐	-	-	๓๘๑,๒๔๐
									(๓๑,๗๗๐ x ๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าสิ่งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๓	นางสาวจินตนา โปคำ	ปริญญาตรี(คบ.การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	คศ.๒	๓๙๐,๓๖๐ (๓๒,๕๓๐ × ๑๒)	-	-	๓๙๐,๓๖๐
๙๔	นางสาวสมัย วิสุภี	ปริญญาตรี(คบ.การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๖	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๖	ครู	คศ.๒	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ × ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๙๕	-	-	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๘	ครูผู้ช่วย	-	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๘	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๙๖	-	-	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๙	ครูผู้ช่วย	-	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๙	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง												
๙๗	นางอุตมชัย โทพมพล	ปริญญาตรี(คบ.การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๓๗,๘๐๐ (๒๘,๑๕๐ × ๑๒)	-	-	๓๓๗,๘๐๐
๙๘	นางสุเมธนา ไพรัตน์	ปริญญาตรี(คบ.การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒๒๑,๔๐๐ (๑๘,๔๕๐ × ๑๒)	-	-	๒๒๑,๔๐๐
๙๙	นางสาวปิ่นทอง ถึงคำกู	ปริญญาตรี(คบ.การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒๒๔,๑๖๐ (๑๘,๖๘๐ × ๑๒)	-	-	๒๒๔,๑๖๐
๑๐๐	นางสาวมาริษา มงคลล้อม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๔๑,๘๔๐ (๑๑,๘๒๐ × ๑๒)	-	-	๑๔๑,๘๔๐
๑๐๑	นางหินเรียน ดาบพลอ่อน	ปริญญาตรี(วิทยุทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒๑๕,๒๘๐ (๑๗,๙๔๐ × ๑๒)	-	-	๒๑๕,๒๘๐
๑๐๒	นางสาวเดือนจิตร จำปี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๔๑,๘๔๐ (๑๑,๘๒๐ × ๑๒)	-	-	๑๔๑,๘๔๐
๑๐๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ × ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ × ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
กองสวัสดิการสังคม												
๑๐๕	นางภัทรนิษฐ์ วงศ์ละคร	ปริญญาโท(ร.ป.ม.)	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐ × ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ × ๑๒)	-	๕๘๐,๖๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐๖	น.ส.อุไรวรรณ พิลาทา	ปริญญาตรี(คบ.ภาษาอังกฤษ)	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๔๘,๘๐๐	-	-	๔๔๘,๘๐๐
									(๓๗,๔๐๐ x ๑๒)			
๑๐๗	นายเมธี ไชยโยธา	ปริญญาตรี(รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๕๒,๗๒๐	-	-	๒๕๒,๗๒๐
									(๒๑,๐๖๐ x ๑๒)			
๑๐๘	-	-	๕๖-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									ค่ากลางเงินเดือน			
	พนักงานจ้าง											
๑๐๙	นางสาวอรุณรัตน์ พรหมภาพ	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๙,๙๒๐	-	-	๑๙๙,๙๒๐
		(รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)							(๑๖,๖๖๐ x ๑๒)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๑๑๐	นางสาวพรเพาว โพธิงาม	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๓๒๗,๑๒๐	-	-	๓๒๗,๑๒๐
									(๒๗,๒๖๐ x ๑๒)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาม่อง

เทศบาลตำบลนาม่อง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆที่จำเป็น แล้วเทศบาลตำบลนาม่อง ยังได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปี่ยมไปรุ่งใส ในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลนาม่องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลนาม่อง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาม่อง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลนาม่อง เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างถิ่นต่างภาษาดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประกอบกับพฤติการณ์การปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลนาม่อง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลนาม่อง ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานมีความประพฤติสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย

ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอันจะส่งผลให้การส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติ ฐานะ ของพนักงานเทศบาล ทำให้ผู้ประพฤติดีเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลทั่วไป

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับข้าราชการ

๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ

๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๖. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๗. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติทรัพย์สินของตนเอง

๘. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๙. พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑๐. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดสามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานอื่นหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ไป

๑๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นທີ່เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๕. พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นที่รับไว้ มีมูลค่าเกินกว่าปกติก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการสมควรแก่กรณี



ประกาศเทศบาลตำบลนาม่อง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่เทศบาลตำบลนาม่อง อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อกำหนดโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ สามารถใช้เป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สุพรรณบุรีไปแล้วนั้น

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรีมีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลนาม่องในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๘ เรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลนาม่องจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายประภาส พองพรหม)
นายกเทศมนตรีตำบลนาม่อง



ประกาศเทศบาลตำบลนาเมือง

เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังต่อไปนี้

กองคลัง

ที่	ชื่อตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการพัสดุ	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑ อัตรา	กำหนดใหม่

กองช่าง

ที่	ชื่อตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทั่วไป)	-	-	๑ อัตรา	กำหนดใหม่
๒	คนงาน (ทั่วไป)	-	-	๑ อัตรา	กำหนดใหม่
๓	คนงาน (ทั่วไป)	-	-	๑ อัตรา	กำหนดใหม่
๔	คนงาน (ทั่วไป)	-	-	๑ อัตรา	กำหนดใหม่

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	๑ อัตรา	กำหนดใหม่
๒	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	๑ อัตรา	กำหนดใหม่
๓	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	๑ อัตรา	กำหนดใหม่
๔	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	๑ อัตรา	กำหนดใหม่
๕	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	๑ อัตรา	กำหนดใหม่
๖	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	๑ อัตรา	กำหนดใหม่
๗	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	๑ อัตรา	กำหนดใหม่

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายประภาส พองพรหม)

นายกเทศมนตรีตำบลนาเมือง

๒



คำสั่งเทศบาลตำบลนาม่อง

ที่ ๔๙๖ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ด้วยเทศบาลตำบลนาม่องจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลนาม่อง | ประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดเทศบาลตำบลนาม่อง | กรรมการ |
| ๓.รองปลัดเทศบาลตำบลนาม่อง | กรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕.ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙.ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | กรรมการ |
| ๑๐.หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑๑.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้กรรมการมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาม่อง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔

(นายประภาส พองพรหม)

นายกเทศมนตรีตำบลนาม่อง

ลงชื่อเข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)

วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาม่อง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นาย อุดมชัย ใจดี	นายกเทศมนตรี	[ลายมือชื่อ]	
๒	นาย สว่าง ใจดี	รองนายกเทศมนตรี	[ลายมือชื่อ]	
๓	นาย. พงศกร ใจดี	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	[ลายมือชื่อ]	
๔	นาย. อรรถสิทธิ์ อเนกขันธ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	[ลายมือชื่อ]	
๕	นาย. อธิปไตย อเนกขันธ์	ผู้อำนวยการกองการช่าง	[ลายมือชื่อ]	
๖	นางกนิษฐา ใจดี	ผอ. กอ.สวัสดิการสังคม	[ลายมือชื่อ]	
๗	นาย. ประจักษ์ ใจดี	ผอ. กองสุขภาพ	[ลายมือชื่อ]	
๘	นาย. อธิปไตย ใจดี	วอ.ปลัด จ. ท. ค. บ.	[ลายมือชื่อ]	
๙	นาย. ศิริสวัสดิ์ ใจดี	ผอ. กอง อบ	[ลายมือชื่อ]	
๑๐				
๑๑				
๑๒				

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาม่อง อำเภอกุตุบาก จังหวัดสกลนคร

ผู้มาประชุม ๙ คน

- | | | |
|---|---|------------------|
| ๑ | นายวุฒินัย โกลาสา
ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรีตำบลนาม่อง
รักษาราชการแทน นายกเทศมนตรีตำบลนาม่อง | ประธานกรรมการ |
| ๒ | นายศิริไชย ศักดิ์ดีดา
ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลนาม่อง
รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓ | นายกิตติชัย เหลาแหว
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔ | นายสุวัฒน์ หงษ์ชูตา
ตำแหน่ง นักสันหนนาการชำนาญการ
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๕ | นางภัทรนิษฐ์ วงศ์ละคร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖ | นางสาววราภรณ์ ดาบพิมพ์ศรี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๗ | นายเหมเทพ เพ็งสว่าง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ
งบประมาณ | กรรมการ |
| ๘ | นางสาวพรทเวา โพธิงาม
ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ | กรรมการ |
| ๙ | นายธนาธิป ดาบพิมพ์ศรี
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม ๑ คน

๑.สืบตำรวจโทพิชัย จงสีหา ปลัดเทศบาลตำบลนาม่อง ไปราชการ

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายวุฒินัย โกลาสา รองนายกเทศมนตรีตำบลนาม่องทำหน้าที่ประธาน ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

การจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาม่องที่ ๔๙๒/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลนาม่อง เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลนาม่อง ผู้อำนวยการกองทุกกอง และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

รองนายกเทศมนตรี

วันนี้เราจะได้ร่วมกันกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครบ ซึ่งก็จะได้ให้ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคล ได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบครับ

นักทรัพยากรบุคคล

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่านครับ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เดิม คือปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้ ในช่วงเวลาคาบเกี่ยว
นี้ กรมส่งเสริมฯ ได้สั่งการให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๙ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง จึงได้มีการประชุมในวันนี้
ขึ้น ในแผนอัตรากำลังเดิมของเรา กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง เดิมมีกรอบ
อัตรากำลังเดิม ๙๙ อัตรา (๓๑ สายงาน) โดยมีกรอบอัตรากำลังที่ว่าง ๑๖ อัตรา ดังนี้
พนักงานเทศบาลสามัญ ว่าง ๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ว่าง ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ว่าง
๔ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งอยู่จริง ๘๓ อัตรา

ที่นี้ตามแผนอัตรากำลังที่งานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำมาให้จะเป็นฉบับร่าง ซึ่งในแผน
อัตรากำลังจะมี ๑๓ หัวข้อ จะทำร่างมาเฉพาะที่เป็นประเด็นหลัก ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ
๑๑ หลักๆ ก็จะเป็นข้อ ๙ ซึ่งเป็นร้อยละภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตาม
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดว่าภาระ
ค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล ซึ่งจากการคำนวณ
ภาระค่าใช้จ่ายอยู่ที่ ๒๘.๑๘% ซึ่งการคำนวณก็ประมาณการมาจากเทศบัญญัติปี ๒๕๖๙
เพิ่มอีก ๕ % มาเป็นตัวหาร ที่นี้จังหวัดให้ส่งเป็นไฟล์ไปก่อนภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม
๒๕๖๙ จึงได้เรียกประชุมในวันนี้ครับ เพื่อให้จังหวัดแก้ไข และส่งเล่มจริงไปอีกที ในแผน
อัตรากำลังของเราจะมี ๗ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประเด็นที่จะหารือ
ในวันนี้จะมีในเรื่องการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
ได้แก่ พนักงานขับรถดับเพลิง พนักงานกู้ชีพ พนักงานขับรถกู้ชีพ พนักงานขับรถบรรทุก
ขยะ พนักงานขับรถกระเช้า จึงขอนำเรียนที่ประชุมเพื่อขอมติครับ

รองนายกเทศมนตรี

ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอมาในการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปให้สอดคล้อง
กับภารกิจงาน ได้แก่ พนักงานขับรถดับเพลิง พนักงานกู้ชีพ พนักงานขับรถกู้ชีพ พนักงาน
ขับรถบรรทุกขยะ พนักงานขับรถกระเช้า ขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบหรือไม่ครับ

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

นักทรัพยากรบุคคล

เรื่องต่อไปเนื่องจากตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุเดิมมี ๒ อัตรา ว่าง ๑ อัตราและเราขอยุบไป
แล้ว ปัจจุบันคงเหลือ ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒ จึงขอนำเรียน
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งเป็น ๐๐๑ จึงขอนำเรียนที่ประชุมเพื่อขอมติครับ

รองนายกเทศมนตรี

ขอมติที่ประชุมเห็นชอบเปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน จากเดิม
๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒ เป็น ๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ หรือไม่ครับ

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่างขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ได้แก่ พนักงานขับรถตักหน้าขุดหลัง ๑ อัตรา , คนงาน ๓ อัตรา รวม ๔ อัตราครับ

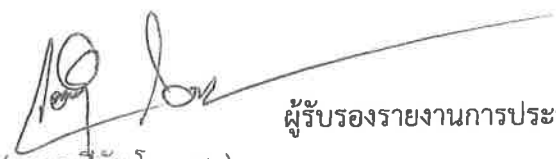
- รองนายกเทศมนตรี ขอมติที่ประชุมเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถตักหน้าชุดหลัง ๑ อัตรา , คนงาน ๓ อัตรา รวม ๔ อัตรา สังกัดกองช่างหรือไม่ครับ
ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ๗ อัตรา ได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ๑ อัตรา ,คนงานประจำรถบรรทุกขยะ ๖ อัตรา
- รองนายกเทศมนตรี ขอมติที่ประชุมเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ๑ อัตรา ,คนงานประจำรถบรรทุกขยะ ๖ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือไม่ครับ
ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ
- รองปลัดเทศบาล ขอเสนอให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ตำแหน่ง พนักงานประชาสัมพันธ์(ทั่วไป) สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑ อัตราครับ
- รองนายกเทศมนตรี ขอมติที่ประชุมเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานประชาสัมพันธ์(ทั่วไป) สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ หรือไม่ครับ
ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ
- ผู้อำนวยการกองคลัง กองคลังขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการ นักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา ครับ
- รองนายกเทศมนตรี ขอมติที่ประชุมเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง หรือไม่ครับ
ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ
- รองปลัดเทศบาล สำนักปลัดขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป) ๑ อัตราครับ
- รองนายกเทศมนตรี ขอมติที่ประชุมเห็นชอบยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป) ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดหรือไม่ครับ
ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ
- ให้ฝ่ายเลขานุการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายว่าเท่าไรแล้วครับ
- นักทรัพยากรบุคคล จากที่ขอทั้งหมด ๑๓ อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายเดิม ๒๘.๑๘ % เพิ่มเป็น ๓๐.๓๕ % กรอบอัตรากำลังเพิ่มเป็น ๑๑๒ อัตราครับ สำนักปลัดขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายลดลงโดยประมาณ ๓๐.๒๑ % กรอบอัตรากำลังคงเหลือ ๑๑๑ อัตราครับ
- ประเด็นการสรรหาพนักงานจ้างอยากหาหรือที่ประชุมว่าจะสรรหาในงบประมาณ ๗๐ หรือไม่ และการออกข้อสอบจะออกข้อสอบเองหรือให้จังหวัดออกข้อสอบให้ครับ
- รองนายกเทศมนตรี ขอมติที่ประชุมครับ
ที่ประชุมเห็นชอบสรรหาพนักงานจ้างในงบประมาณ ๗๐ และเห็นชอบออกข้อสอบเอง
- รองนายกเทศมนตรี ขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้ครับ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี-

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๑๕ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายธนาธิป ดาบพิมพ์ศรี)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายศิริไชย ศักดิ์ดำ)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายวุฒินัย โทดาสา)
ประธานกรรมการ

- ๑๗
๑๖/๑๕/๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (กง.บถ.) โทร. ๐-๔๒๗๑ ๕๑๒๒
ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๙ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๕
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอต่างอย และอำเภอนิคมน้ำอูน)

ก.ท.จ. สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖
มีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งเวียนมติ ก.ท.จ. สกลนคร เกี่ยวกับการโอน (ย้าย) การบรรจุแต่งตั้ง
พนักงานส่วนตำบล และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็วให้ เทศบาลทราบก่อน เพื่อดำเนินการแล้ว
จึงแจ้งหนังสือที่ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครลงนามให้ เทศบาลทราบภายหลัง

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จึงได้ส่งมติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕
วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มาเพื่อแจ้งเทศบาลที่เกี่ยวข้อง
ดำเนินการตามมติของ ก.ท.จ.สกลนคร ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายจรีสพงศ์ คำดอกรับ)

เลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

“สกลนครเมืองแห่งความสุข”

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙
 ๕.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาล

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ทด.ดำเนินการ จัดทำแผน ใช้แผนเดิม/ เปลี่ยนแปลง	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง					อัตรากำลัง			การค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.ท.จ. สกลนคร
				ในปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒					อัตรากำลัง ทั้งหมด (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง (อัตรา)	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง (อัตรา)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
				การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง	สังกัด	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	อัตรา ยุบเลิก	อัตรา กำหนดเพิ่ม							
รวม							๗	๒							
๖๑	โพนนาแก้ว	ทด.เชียงเสือ	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	-	๕๓	๗	๕๖	๓๖.๔๑	๓๖.๒๙	๓๖.๑๓	เห็นชอบ
รวม															
๖๒	โพนนาแก้ว	ทด.บ้านโพน	เปลี่ยนแปลง	ยุบตำแหน่ง	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	-	๖๙	๕	๖๔	๓๔.๘๙	๓๔.๘๕	๓๔.๘๓	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑							เห็นชอบ
รวม							๑	๑							
๖๓	กุดบาก	ทด.กุดบาก	เปลี่ยนแปลง	ยุบตำแหน่ง	สำนักปลัดเทศบาล	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕๖-๒-๐๙-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	-	๕๒	๑๐	๔๑	๓๙.๘๔	๓๙.๐๙	๓๙.๖๕	เห็นชอบ
				ยุบตำแหน่ง	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	-							เห็นชอบ
				ยุบตำแหน่ง	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานดับเพลิง	๑	-							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี ๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	-	๑							เห็นชอบ
				ยุบตำแหน่ง	กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	-							เห็นชอบ
				ยุบตำแหน่ง	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-							เห็นชอบ
				ยุบตำแหน่ง	กองสวัสดิการ	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน๕๖-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	-							เห็นชอบ
รวม							๖	๑							
๖๔	กุดบาก	กุดไฮ	เปลี่ยนแปลง	ยุบตำแหน่ง	สำนักปลัดเทศบาล	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕๖-๒-๐๙-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	-	๓๗	๖	๓๐	๓๑.๑๐	๓๑.๑๒	๓๑.๑๖	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานธุรการ ๕๖-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๕	-	๑							เห็นชอบ
รวม							๑	๑							
๖๕	กุดบาก	กุดแฮด	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๔๗	๑๑	๓๔	๒๗.๓๘	๒๗.๔๒	๒๗.๔๗	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก(พนักงานขับรถกระเช้า)	-	๑							เห็นชอบ
รวม							-	๒							
๖๖	กุดบาก	ทด.นาม่อง	เปลี่ยนแปลง	ยุบตำแหน่ง	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑๑๐	๑๖	๘๓	๓๐.๐๔	๒๙.๙๔	๒๙.๘๖	เห็นชอบ

๕.๗ เรื่อง ขอบความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาล

[illegible]

