



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลนาโพธิ์

อำเภอขุนทริก จังหวัดอุบลราชธานี

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒๐
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลนาโพธิ์จะดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๗๒

ภาคผนวก

- บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- ข้อมูลจำนวนครูและเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ข้อมูลจำนวนครู ห้องเรียน และเด็กในโรงเรียน
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลนาโพธิ์

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

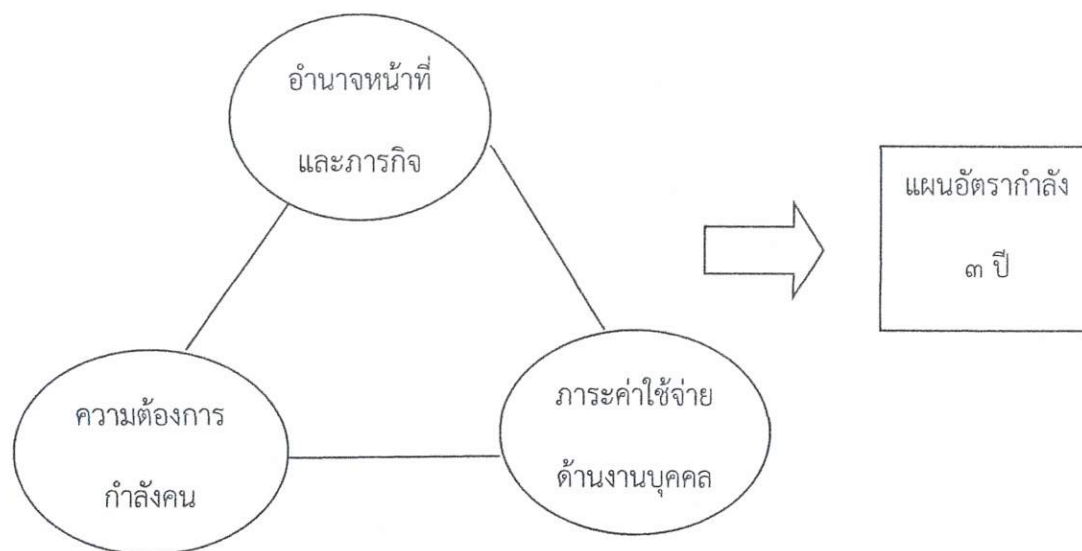
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง

๒.๑๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือ

พนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน

ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้

น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

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

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้วและสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

- (๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่ แนวราบมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติดการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงาน และพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมือง ศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ

อุทกภัย อย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบแนวคิดและหลักการ

หลักการ

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

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

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

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

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

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

๓) ผลิติด้านการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

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

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนานคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

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

๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และ ทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกปรับตัวพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่าจ้าง ทักษะคน และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาใน ระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทักษะคน และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ คุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความ เหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มี ความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัว และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตภาพการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ท รายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

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

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และ แผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบ และ ธรรมาภิบาล ในสังคมไทย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการ ติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพ และยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและ กระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการ เดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้าน โลจิสติกส์และการอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้ พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนา ด้านสาธารณสุขการ (น้ำประปา)

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ ประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่าง ภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมือง น่ายู่ สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๔.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมี เครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบ ห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญใน ภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในทุกระดับ

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่ เป็นประตูสู่การค้าและการท่องเที่ยว การมีเกษตรมีศักยภาพ”

พันธกิจ

๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการพัฒนาขยายตัวจาก ส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย

๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน

๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค

๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้ และมูลค่าเพิ่ม

เป้าประสงค์รวม

๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม

๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖

๒) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๑๐

๓) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๔) สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน

๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและ สุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาล ทั้งจังหวัด)

๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี

๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับ จำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐

๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม

๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย

๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน

- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐
- ๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย
- ๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒
- ๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน
- ๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถใน

การแข่งขัน

- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน
- ๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖
- ๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการ

ท่องเที่ยว

- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีด

ความสามารถทางการแข่งขัน

- ๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- ๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและ

ต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์:

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

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี
- ๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี ร้อย

ละ ๖๐

- ๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรี๊ยะ) เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

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

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

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

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติและตามแนวชายแดน
- ๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

นโยบายการพัฒนาอำเภอบุญทริก

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอ

บุญทริกต้นแบบอำเภอชายแดนแสนน่าอยู่ เป็นประตูการค้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การคมนาคม สะดวกสบายเป็นแหล่งซื้อขายสินค้า OTOP มีการบูรณาการทุกภาคส่วนประชาชนมีส่วนร่วม สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบุญทริก

๑. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมน่าอยู่
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจการค้าและการลงทุน
๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การส่งเสริมและพัฒนาภาคเกษตรกรรม
๕. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
๖. การรักษาความมั่นคงภายในและสร้างเสริมความเข้มแข็งของสังคม

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ เทศบาลตำบลนาโพธิ์

“ชุมชนใหญ่ มีความน่าอยู่ ถนนสวยงาม สิ่งแวดล้อมสะอาด ปราศจากมลพิษ ระบบบริหารดี พัฒนารายได้ ประชาชนมีความรู้ คู่คุณธรรม คุณภาพชีวิตของประชาชน มาตรฐานการศึกษา ทรัพยากรธรรมชาติ สมบูรณ์”

พันธกิจ

- จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- รักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการศึกษาและสาธารณสุข
- ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ปรับปรุงบำรุงดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
- บำรุงรักษาศาสนาจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม
- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม ประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือนและการประกอบอาชีพของราษฎร
- คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- จัดให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางการจำหน่ายและแลกเปลี่ยนสินค้า
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบล
- การผังเมือง

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมสนับสนุนงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและจัดระเบียบสังคมในชุมชน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านการเมืองการบริหารองค์กรและการให้บริการแบบมีมาตรฐาน

เป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน
๒. ประชาชนมีน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคและทำการเกษตรอย่างเพียงพอต่อความต้องการ
๓. พัฒนาคุณภาพกระบวนการแปรรูปตามมาตรฐาน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรทุก

ชนิด

๔. เกษตร/สหกรณ์/วิสาหกิจ/ชุมชน มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพอย่างเพียงพอและยั่งยืน เศรษฐกิจฟื้นฟูตามแนวปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

๗. ยกระดับคุณภาพทางการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง
๘. พัฒนาคุณภาพของคนและสังคมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๙. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนน่าอยู่ สังคมเข้มแข็ง
๑๐. มีศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ประจำท้องถิ่น
๑๑. พัฒนาส่งเสริมศักยภาพภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีการสืบทอดต่อไป

๑๒. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
๑๓. ระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๑๔. การบูรณาการจัดระเบียบสังคมอย่างเป็นระบบ ชุมชนสงบสุข สังคมปลอดภัย
๑๕. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นแบบยั่งยืน
๑๗. บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ
๑๘. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑. มีเส้นทางการคมนาคมที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
๓. มีการวางท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น
๔. มีระบบประปา ชุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น
๕. มีการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

๑. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น
๒. ร้อยละของเกษตรกรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา
๒. จำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้มีศักยภาพ
๓. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การให้บริการสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนในพื้นที่เทศบาล
๔. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้ประชาชนที่มีอาชีพ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมสนับสนุนงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้ประชาชนที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย
๓. จำนวนโครงการที่พัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมภายในเขตตำบลนาโพธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและการจัดระเบียบสังคมในชุมชน

๑. ร้อยละของอัตราการการเกิดอุบัติเหตุ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนลดน้อยลง
๒. ร้อยละของประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารองค์กรและการให้บริการแบบมีมาตรฐาน

๑. ร้อยละของบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
๒. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการจากภาครัฐเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๔. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑. มีเส้นทางการคมนาคมที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น ปีละ ๘๐ กิโลเมตร
๒. มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ปีละ ๒๐๔ ตัน
๓. มีการวางท่อระบายน้ำ เพิ่มขึ้น ปีละ ๒๐ กิโลเมตร
๔. มีระบบประปา ชุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตร เพิ่มขึ้น ปีละ ๑๕ แห่ง
๕. มีการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพิ่มขึ้นปีละ ๒ กิโลเมตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

๑. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นปีละ ๕ โครงการ
๒. ร้อยละของเกษตรกรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ปีละ ๕ โครงการ
๒. จำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้มีศักยภาพปีละไม่น้อยกว่า ๓๐ คน
๓. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การให้บริการสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ แก่ประชาชนในพื้นที่เทศบาล ปีละ ๑๐ โครงการ
๔. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้ประชาชนที่มีอาชีพ มีรายได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ปีละ ๕ โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมสนับสนุนงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นปีละ ๑๐ โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมปีละ ๕ โครงการ
๒. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้ประชาชนที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย ปีละ ๕ โครงการ
๓. จำนวนโครงการที่พัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมภายในเขตตำบลนาโพธิ์ ปีละ ๕ โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและการจัดระเบียบสังคมในชุมชน

๑. ร้อยละของอัตราการการเกิดอุบัติเหตุ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนลดน้อยลง ร้อยละ ๕ ต่อปี
๒. ร้อยละของประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น ร้อยละ ๕ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารองค์กรและการให้บริการแบบมีมาตรฐาน

๑. ร้อยละของบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๒. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการจากภาครัฐเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๓. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ปีละ ๕ โครงการ
๔. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ปีละ ๑๐ โครงการ

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบคมนาคม การขนส่งที่ได้มาตรฐานทั้งทางบกและทางน้ำ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะและระบบประปา
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาปรับปรุงระบบการระบายน้ำในชุมชนให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรพัฒนาระบบชลประทานอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมพัฒนาด้านการเกษตรการเพิ่มผลผลิตการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการเพาะปลูกพืชเชิงเศรษฐกิจในชุมชนทุกชนิด
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้แก่ประชาชน เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งการรวมกลุ่มภาคประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจในชุมชนโดยวิธีการสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการศึกษาพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาระดับมาตรฐานการศึกษาในสถานศึกษา
- กลยุทธ์ที่ ๒ ก่อสร้างปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ สื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์วัสดุทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอ
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วย ผู้ด้อยโอกาส
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาสังคมยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมพัฒนางานด้านสาธารณสุข การป้องกันโรคของประชาชนในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมสนับสนุนงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่งานด้านศาสนา วัฒนธรรม และงานรัฐพิธีต่างๆ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนอนุรักษ์ฟื้นฟูและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนา ปรับปรุง ฟื้นฟู ทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมในชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนา บริหารจัดการระบบน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อมและแหล่งท่องเที่ยวในตำบลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและการจัดระเบียบสังคมในชุมชน

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆในชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารองค์กรและการให้บริการแบบมีมาตรฐาน

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตยรวมถึงการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากรัฐอย่างทั่วถึง

- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาอาคารสถานที่อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning plan) ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning plan) ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีประเด็นสำคัญ คือ เพื่อให้การบริหารงานและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในชุมชนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่ รวมไปถึงสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ทัน

ต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม นโยบายของรัฐบาล จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมสนับสนุนงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและการจัดระเบียบสังคมในชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารองค์กรและการให้บริการแบบมีมาตรฐาน

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี

๑. นโยบายทั่วไปจะต้องดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนจะน้อมนำปรัชญาทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาถือปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

๒. นโยบายด้านการบริหารการปกครองจะบูรณาการการทำงานทุกภาคส่วน ทั้งพนักงานเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาล เพื่อร่วมกันทำงานให้บังเกิดผลดีต่อเทศบาลจะปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานเทศบาลให้เดินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีร่วมมือแก้ไขปัญหของชุมชนเทศบาลอย่างเป็นระบบระเบียบ รวดเร็วทันสมัยทันเหตุการณ์

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล จะสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรของเทศบาลมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ทั้งสมาชิกสภาเทศบาลและพนักงาน ลูกจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะทำงานเพื่อแก้ไขปัญา

ของชุมชน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายให้มีการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มพูนคุณวุฒิ รวมทั้งจัดให้มีการศึกษาดูงาน เชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ให้มีวิสัยทัศน์ และโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของทุกท่านและประชาชนในชุมชนเทศบาล

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมและรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน จะบูรณาการการทำงานทั้งฝ่ายปกครองตำรวจ ประธานชุมชน อปพร. อสม. และกลุ่มพลังมวลชนในพื้นที่และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอยู่เวรยามในชุมชน

การเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน รวมทั้งการนำผู้ที่ติดยาเสพติดไปบำบัดรักษา

๕. นโยบายด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยในภารกิจเทศบาล โดยส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย จัดหาเครื่องมือดับเพลิง เครื่องมือผจญเพลิงและจัดหาอุปกรณ์การดับเพลิงเบื้องต้นเพื่อเข้าระงับเหตุและทันต่อสถานการณ์ในการป้องกันอัคคีภัยเบื้องต้น

๖. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาล เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของท้องถิ่นให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในเขตเทศบาล เช่น ด้านรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านกำหนดนโยบาย ด้านการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงาน โดยฟังความคิดเห็นและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมร่วมกันกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การพัฒนา

๗. นโยบายด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ สนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน อสม. หากคนมีความรู้ความสามารถมาทำการฝึกอบรมเพื่อสร้างรายได้ให้ชุมชนอย่างพอเพียงและทั่วถึง

๘. นโยบายด้านการกีฬาและนันทนาการ เพื่อให้ประชาชนได้หันมาเล่นกีฬา ซึ่งถือว่าการออกกำลังกายเป็นการส่งเสริมให้ทุกคนมีสุขภาพพลานามัยแข็งแรงจะจัดให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อความสามัคคีในเขตเทศบาลเป็นประจำทุกปี

๙. นโยบายด้านการศึกษา การศึกษาถือว่าเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งทุกภาคส่วนจะต้องให้ความสำคัญ เพราะเมื่อประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ก็จะเข้าถึงระบบการเมืองการปกครอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ย่อมจะทำให้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดเป็นรูปธรรมชัดเจน ซึ่งกิจกรรมที่จะดำเนินการดังนี้ คือ

- ๙.๑ ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
- ๙.๒ สนับสนุนการศึกษาแก่นักเรียนในระบบและนอกระบบ
- ๙.๓ ส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาการให้กับบุคลากรด้านการศึกษาของเทศบาล
- ๙.๔ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่ของเทศบาล

๑๐. นโยบายด้านสาธารณสุข การบริหารด้านสาธารณสุข ถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ ดังคำพูดที่ว่า “ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ” เนื่องจากปัจจุบันกระแสด้านการรณรงค์การรักษาสุขภาพอยู่ในความสนใจของประชาชนทุกเพศทุกวัย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานด้านสาธารณสุข โดยกิจกรรมจะมีดังต่อไปนี้

- ๑๐.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยได้ออกกำลังกาย
- ๑๐.๒ จัดซื้อวัสดุทางการแพทย์หยาบเบท เครื่องพ่นหมอกควัน ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย
- ๑๐.๓ จัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ โรคระบาดต่างๆ

๑๑. นโยบายด้านการสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์เป็นนโยบายด้านการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมจำเป็นต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาคครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล ซึ่งกิจกรรมที่จะดำเนินการมีดังนี้

- ๑๑.๑ จัดสวัสดิการให้แก่ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ในรูปของเบี้ยยังชีพ
- ๑๑.๒ ก่อสร้าง ซ่อมแซมที่อยู่อาศัยแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๑๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกองทุนหมู่บ้านๆละเท่าๆกัน เพื่อประกอบอาชีพ สร้างรายได้เสริม

๑๒. นโยบายด้านการเกษตร เนื่องจากราษฎรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดังนั้น การส่งเสริมการเกษตรจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการที่จะทำให้เกษตรกรสามารถประกอบอาชีพมีรายได้เลี้ยงตัวเองได้นั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณและด้านวิชาการ ซึ่งกิจกรรมที่จะดำเนินการมีดังต่อไปนี้

- ๑๒.๑ สนับสนุนด้านวิชาการแก่เกษตรกรเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- ๑๒.๒ ส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชเศรษฐกิจ รวมถึงการจัดหาพันธุ์ไม้แจกจ่ายเพื่อลดต้นทุน
- ๑๒.๓ ส่งเสริมให้มีการดำเนินการตามโครงการเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- ๑๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนโรงงานปุ๋ยอินทรีย์ในพื้นที่เพื่อแจกจ่ายเกษตรกรภายในเขตรับผิดชอบ
- ๑๒.๕ จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น การขุดเจาะบ่อบาดาล
- ๑๒.๖ จัดให้มีตลาดนัดเพื่อการเกษตรหรือสินค้าที่เทศบาลส่งเสริม

๑๓. นโยบายด้านสังคม ปัญหาด้านสังคมนับเป็นปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลส่วนใหญ่ในสังคม หากไม่ได้รับการแก้ไขหรือขาดประสานงานที่ดีจะทำให้กลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาของท้องถิ่น กิจกรรมที่จะดำเนินการมี ดังนี้

๑๓.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส

๑๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัวได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม สร้างความรักความผูกพันแก่บุคคลในครอบครัว เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง สนองนโยบายบ้านเมืองน่าอยู่ ชุมชนปลอดภัย

๑๔. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ในปัจจุบันการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคนั้นยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องงบประมาณซึ่งเป็นสาเหตุให้การพัฒนาในเรื่องดังกล่าวไม่เป็นไปตามแผนการพัฒนาเท่าที่ควร ดังนั้น เพื่อการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการพัฒนาสาธารณูปโภคเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีนโยบายที่จะดำเนินการ ดังนี้

๑๔.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนและร่องระบายน้ำในเขตเทศบาลให้ประชาชนสามารถสัญจรไปมาได้สะดวก รวมทั้งเพื่อหลีกเลี่ยงผลผลิตทางการเกษตร

๑๔.๒ ขยายเขตไฟฟ้า ไฟสว่าง ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมพื้นที่บริการ

๑๔.๓ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๑๕. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมปัจจุบันมีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมหลายประการที่ต้องได้รับการฟื้นฟู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดไม้ทำลายป่า การทำลายแหล่งน้ำ บ่อกักจัดขยะไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ผลเสียตามมาหลายประการ เช่น ปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง มลภาวะเป็นพิษ พายุหิมะโรค แผลงวันและโรคทางเดินหายใจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น จึงมีนโยบายที่จะดำเนินการ ดังนี้

๑๕.๑ การปลูกป่าทดแทน ปลูกป่าชุมชนเพื่อเพิ่มปริมาณป่า

๑๕.๒ ปรับปรุงภูมิทัศน์ตามหนองสาธารณะและสถานที่ราชการให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๑๕.๓ จัดให้มีการปรับปรุง พัฒนาบ่อขยะของเทศบาล เพื่อสุขภาพอนามัยของประชาชนที่อาศัยและทำกินบริเวณใกล้เคียง

๑๕.๔ จัดหาที่ดิน เพื่อจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของเทศบาล

๑๖. นโยบายด้านการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ สิ่งที่จะต้องดำเนินการ คือ การอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ถือปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นเวลายาวนาน การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้สืบไป

รวมทั้งความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น อันจะนำมาซึ่งความสมัคสมานสามัคคี เช่น วันสงฆ์ไทยปีเก่าต้อนรับปีใหม่ วันสงกรานต์ งานบุญประเพณี วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ฯลฯ

๑๗. นโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพขององค์กร การพัฒนาองค์กรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการให้บริการประชาชน เมื่อองค์กรมีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ ก็จะทำให้ประชาชนที่มาขอรับบริการได้รับความสะดวกสบาย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรโดยการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาองค์กร รวมทั้งความพร้อมในการที่จะบริการประชาชนในเขตพื้นที่

๑๘. นโยบายเร่งด่วนที่จะเร่งผลักดันให้เกิดผลเป็นรูปธรรมจะต้องเร่งผลักดันโครงการ หรือกิจกรรมที่นอกเหนือจากกิจกรรมที่จะดำเนินการในการบริหารงานทั่วไปให้เกิดเป็นรูปธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในเขตบริการและพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งมีโครงการที่จะดำเนินการดังนี้

๑๘.๑ ก่อสร้างลานกีฬาประจำหมู่บ้านการออกกำลังกายทำให้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ มีร่างกายที่แข็งแรง เนื่องจากในชุมชนขาดสถานที่ในการออกกำลังกาย จำเป็นจะต้องมีสถานที่ที่จะให้ประชาชนในเขตเทศบาลให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และห่างไกลยาเสพติดอย่างทั่วถึงและพอเพียง

๑๘.๒ เปิดกรอบอัตรากำลังครูอัตราจ้าง การขาดแคลนบุคลากรในสถานศึกษาภายในเขตเทศบาล ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประชาชนในท้องถิ่น จำเป็นจะต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านตามกลุ่มสาระหลักให้แก่สถานศึกษาให้พอเพียง

๑๘.๓ เปิดกรอบอัตรากำลังครูอัตราจ้าง เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในสถานศึกษาภายในเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านตามกลุ่มสาระหลักให้แก่สถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อการพัฒนาทางการศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านศักยภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอบუნทริก จังหวัดอุบลราชธานี ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของ อำเภอบუნทริก ห่างจากอำเภอบუნทริกประมาณ ๒๕ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดอุบลราชธานี ประมาณ ๘๓ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๗๒.๖๐ ตารางกิโลเมตร หรือโดยประมาณ ๔๕,๓๗๕ ไร่

อาณาเขต เทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีเนื้อที่ประมาณ ๗๒.๖๐ ตารางกิโลเมตร และมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลอ่างศิลา กับตำบลโนนกาหลง อำเภอพิบูลมังสาหาร

จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลบ้านแมต อำเภอบუნทริก จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลหนองสระโน อำเภอบუნทริก จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลบัวงามกับตำบลคำคั้งและตำบลกุดประพาย อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

โดยทั่วไปของตำบลนาโพธิ์ อำเภอบუნทริก จังหวัดอุบลราชธานี พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสูงประมาณ ๙๐ % อยู่ทางทิศตะวันออก พื้นที่ที่เหลือ ๑๐% เป็นที่ราบลุ่มอยู่ทางทิศตะวันตก เหมาะสำหรับการเกษตร ความสูงเหนือระดับน้ำทะเล ประมาณ ๑๘๐ เมตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

โดยทั่วไปเป็นแบบร้อนชื้นถึงแห้งแล้ง อุณหภูมิเฉลี่ยในรอบ ๓๐ ปี อยู่ระหว่าง ๒๒-๓๒.๖ องศาเซลเซียส (Relative Humidity) ๕๓-๘๓% อุณหภูมิต่ำสุด ๑๙ - ๒๑ องศาเซลเซียส และมีอุณหภูมิสูงสุดวัดได้ ๓๑- ๔๒ องศาเซลเซียส

☀ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม โดยในช่วงเดือนเมษายนอากาศจะร้อนที่สุด

💧 ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคม

❄ ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ โดยในเดือนธันวาคมจะมีอุณหภูมิต่ำสุด

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดิน คือ เป็นดินร่วนปนทราย มีสภาพพื้นที่ค่อยข้างราบเรียบ มีเนื้อดินเป็นดินร่วนปนทราย บางพื้นที่เป็นลูกรังหรือก้อนกรวด

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ลักษณะของแหล่งน้ำในเขตพื้นที่ตำบลนาโพธิ์ มีดังนี้

บ่อบาดาลเพื่อการเกษตร มีจำนวน ๑๔ บ่อ ขนาด ๖ นิ้ว พื้นที่รับน้ำประมาณ ๕๖ ไร่

ประปาหมู่บ้าน มีจำนวน ๑๑ แห่ง สามารถใช้ได้ทุกหมู่

แหล่งน้ำธรรมชาติ ใช้เพื่อการเกษตร และทำประมง มีจำนวน ๖ แห่ง ได้แก่ ลำห้วยโพธิ์ ลำห้วยโคด ลำห้วยขาม ร่องน้ำเม็ก ร่องน้ำคำภู ร่องน้ำคำใหญ่

ฝายกั้นน้ำที่สำคัญ

- ฝายกั้นน้ำลำห้วยโพธิ์ พื้นที่บ้านนาโพธิ์ หมู่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร
- ฝายกั้นน้ำลำห้วยโพธิ์ พื้นที่บ้านค่าย หมู่ ๒ จำนวน ๒ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร
- ฝายกั้นน้ำลำห้วยโคด พื้นที่บ้านโนนเชียง หมู่ ๓ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร
- ฝายกั้นน้ำร่องเม็ก พื้นที่บ้านโนนเชียง หมู่ ๓ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร
- ฝายกั้นน้ำลำห้วยขาม พื้นที่บ้านชุมคำ หมู่ ๗ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

เขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์มีป่าไม้เล็กน้อยและมีลักษณะเป็นป่าไม้เบญจพรรณ

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

แบ่งเป็น ๑๑ หมู่บ้าน ตามรายชื่อหมู่บ้าน ชื่อผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้โดยมีเขตการปกครองรวม ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่บ้าน	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑.	นาโพธิ์	นายหนูเกนต์ แววงค์	ผู้ใหญ่บ้าน
๒.	บ้านค่าย	นายวิชาญ สาภิราช	กำนัน
๓.	โนนเชียง	นายสุชี สีมาลา	ผู้ใหญ่บ้าน
๔.	ดอนตะโน	นายชัยชาญ จันทะศรี	ผู้ใหญ่บ้าน
๕.	บ้านกลาง	นายบุญกอง วงษาชัย	ผู้ใหญ่บ้าน
๖.	นาโพธิ์ใต้	นางเพชรบูรณ์ ดุจดา	ผู้ใหญ่บ้าน
๗.	ชุมคำ	นายถนอม อ้วนล้ำ	ผู้ใหญ่บ้าน
๘.	นาโพธิ์กลาง	นายไชยา ศรีสุข	ผู้ใหญ่บ้าน
๙.	ช้างจัว	นายยุทธพงษ์ ยาดี	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๐.	โนนเจริญ	นายชัยภัทร ภาคะ	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๑.	บ้านดอนเจริญ	นายอนุชิต สีเสด	ผู้ใหญ่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ แบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต จำนวน ๑๒ คน

- เขต ๑ มีสมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จำนวน ๖ คน ได้แก่ หมู่ ๑, หมู่ ๔, หมู่ ๘, หมู่ ๕, หมู่ ๖, หมู่ ๑๑
- เขต ๒ มีสมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จำนวน ๖ คน ได้แก่ หมู่ ๒, หมู่ ๓, หมู่ ๙, หมู่ ๗, หมู่ ๑๐

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลนาโพธิ์

๑. นายวิชาพูล มหานิติพงษ์	นายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์
๒. นายอุดม ไชยผา	รองนายกเทศมนตรี
๓. นายสว่าง วงศ์ใหญ่	รองนายกเทศมนตรี
๔. นางรชนี ทองหล่อ	เลขานุการนายกเทศมนตรี
๕. นายกษยนต์ ใบแก้ว	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาโพธิ์

๑. นายวินัย คุณสว่าง	ประธานสภาเทศบาล ฯ
๒. นายมนัสวีชัย แก้วกิ่ง	รองประธานสภาเทศบาล ฯ
๓. นายจารุพันธ์ ภาคะ	เลขานุการสภาฯ
๔. นายบุตตี ปรีหา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๕. นายสมบูรณ์ พรหมดี	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๖. นายคำใบ วงษาบุตร	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๗. นายไกร ดาราช	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๘. นายวัชรกร พลเยี่ยม	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๙. นายคำพันธ์ พลศรี	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๐. นางชฎา ทองหล่อ	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๑. นางสาวอรุณี ผิวจันทร์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๒. นายคำใบ ทองหล่อ	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จากข้อมูลและสถิติประชากร ตามทะเบียนราษฎรของสำนักบริหารการทะเบียนกรมปกครอง อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี เทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีประชากรโดยเฉลี่ย ณ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๘,๗๕๖ คน แยกเป็นเพศชาย ๔,๔๓๘ คน เพศหญิง ๔,๓๑๘ คน จำนวน ๒,๙๕๗ ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย ๑๒๑ คน/ตารางกิโลเมตร

ตารางเปรียบเทียบข้อมูลจำนวนประชากรย้อน ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

รายการ	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ปี พ.ศ. ๒๕๖๘
ประชากรชาย (คน)	๔,๔๔๐	๔,๔๒๔	๔,๔๓๘
ประชากรหญิง (คน)	๔,๓๖๕	๔,๓๒๖	๔,๓๑๘
รวมประชากร (คน)	๘,๘๐๕	๘,๗๖๘	๘,๗๕๖
ครัวเรือน	๒,๘๘๙	๒,๙๑๐	๒,๙๕๗

อ้างอิงข้อมูลจาก สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

เชื้อชาติ ประชาชนส่วนใหญ่ มีเชื้อชาติไทยคิดเป็น ร้อยละ ๙๙.๙๐ รองลงมาเป็นเชื้อชาติเชื้อชาติอื่นๆ เช่น ลาว พม่า เป็นต้น แต่ก็มีเพียงเล็กน้อย ประมาณร้อยละ ๐.๑๐ ของประชากรทั้งหมดในเทศบาลตำบลนาโพธิ์

ตารางเปรียบเทียบจำนวนประชากรย้อนหลัง ๓ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

หมู่	บ้าน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖				ปี พ.ศ. ๒๕๖๗				ปี พ.ศ. ๒๕๖๘			
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	จำนวน ครัวเรือน (หลัง)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	จำนวน ครัวเรือน (หลัง)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	จำนวน ครัวเรือน (หลัง)
๑	นาโพธิ์	๓๘๕	๓๗๒	๗๕๗	๒๕๖	๓๘๙	๓๖๖	๗๕๕	๒๕๖	๓๘๕	๓๕๘	๗๔๓	๒๖๔
๒	บ้านค่าย	๓๘๘	๓๗๒	๗๖๐	๒๖๔	๓๘๗	๓๖๘	๗๕๕	๒๖๕	๓๘๓	๓๗๑	๗๕๔	๒๖๓
๓	โนนเขื่อง	๔๐๖	๔๐๐	๘๐๖	๒๔๘	๔๐๘	๓๙๔	๘๐๒	๒๕๐	๔๑๓	๓๙๐	๘๐๓	๒๕๙
๔	ดอนตะโน	๔๕๙	๔๖๑	๙๒๐	๒๘๖	๔๖๓	๔๖๐	๙๒๓	๒๘๙	๔๗๐	๔๖๐	๙๓๐	๒๙๔
๕	บ้านกลาง	๔๑๒	๔๑๒	๘๒๔	๓๒๓	๔๐๘	๔๐๒	๘๑๐	๓๒๖	๔๐๗	๔๐๐	๘๐๗	๓๒๕
๖	นาโพธิ์ใต้	๓๔๒	๓๒๑	๖๖๓	๒๔๔	๓๔๔	๓๑๖	๖๖๐	๒๔๖	๓๔๓	๓๒๒	๖๖๕	๒๔๔
๗	ชุมคำ	๓๙๐	๔๐๑	๗๙๑	๒๑๗	๓๘๙	๔๐๓	๗๙๒	๒๑๙	๓๙๐	๔๐๕	๗๙๕	๒๒๕
๘	นาโพธิ์กลาง	๓๙๓	๓๖๘	๗๖๑	๓๐๕	๓๘๘	๓๖๔	๗๕๒	๓๐๖	๓๙๒	๓๖๒	๗๕๔	๓๐๘
๙	ช้างวี	๓๗๗	๓๕๔	๗๓๑	๒๒๔	๓๗๖	๓๕๒	๗๒๘	๒๒๖	๓๖๗	๓๕๘	๗๒๕	๒๓๑
๑๐	โนนเจริญ	๕๔๐	๕๕๕	๑,๐๙๕	๓๐๓	๕๔๒	๕๕๓	๑,๐๙๕	๓๐๕	๕๔๕	๕๕๑	๑,๐๙๖	๓๑๓
๑๑	บ้านดอนเจริญ	๓๔๘	๓๔๙	๖๙๗	๒๑๙	๓๔๘	๓๔๘	๖๙๖	๒๒๒	๓๔๓	๓๔๑	๖๘๔	๒๓๐
	รวม	๔,๔๔๐	๔,๓๖๕	๘,๘๐๕	๒,๘๘๙	๔,๔๒๔	๔,๓๒๖	๘,๗๖๘	๒,๙๑๐	๔,๔๓๘	๔,๓๑๘	๘,๗๕๖	๒,๙๕๗

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอชุมพวง จังหวัดอุบลราชธานี

ณ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ตารางเปรียบเทียบช่วงอายุประชากรตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

ช่วงอายุ	ปี พ.ศ. ๒๕๖๕			ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			ปี พ.ศ. ๒๕๖๗		
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
ต่ำกว่า ๑๘ ปี	๙๗๙	๘๗๖	๑,๘๕๕	๙๖๙	๘๔๗	๑,๘๑๖	๙๒๓	๘๐๙	๑,๗๓๒
อายุตั้งแต่ ๑๘ - ๖๐ ปี	๒,๘๘๒	๒,๘๓๗	๕,๗๑๙	๒,๘๗๕	๒,๘๑๗	๕,๖๙๒	๒,๘๔๗	๒,๗๙๙	๕,๖๔๖
อายุมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๕๗๙	๖๕๒	๑,๒๓๑	๕๙๘	๖๖๒	๑,๒๖๐	๖๗๒	๗๑๔	๑,๓๘๖

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๑. โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จำนวน ๑ แห่ง
 - โรงเรียนอนุบาลชุมคำ หมู่ ๗
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จำนวน ๖ แห่ง
 - ศพด. บ้านชุมคำ หมู่ ๗
 - ศพด. บ้านโนนเขื่อง-โนนเจริญ หมู่ ๓, หมู่ ๑๐
 - ศพด. บ้านดอนตะโน หมู่ ๔
 - ศพด. เทศบาลตำบลนาโพธิ์ หมู่ ๕
 - ศพด. ทรัพย์เจริญ หมู่ ๖
 - ศพด. วัดศรีเจริญ หมู่ ๕
๔. โรงเรียนในสังกัด สพฐ. จำนวน ๓ แห่ง
 - โรงเรียนชุมชนบ้านนาโพธิ์ ตั้งแต่ อนุบาล - ป.๖
 - โรงเรียนนาโพธิ์วิทยา ตั้งแต่ ม.๑ - ม.๖
 - โรงเรียนโนนเขื่องจงเจริญ ตั้งแต่ อนุบาล - ม.๓
๕. ศูนย์ ศกร. ประจำตำบลนาโพธิ์ จำนวน ๑ แห่ง
 - เทศบาลตำบลนาโพธิ์

๔.๒ สาธารณสุข

๑. สถานพยาบาลเอกชน (คลินิก) จำนวน ๕ แห่ง
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโพธิ์ จำนวน ๑ แห่ง
๓. กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน ๑๖๐ คน
๔. หน่วยกู้ชีพ ๑๖๖๙ สังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จำนวน ๑ แห่ง
 - มีเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยกู้ชีพ จำนวน ๖ คน

๕. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ	จำนวน ๑ คน
๖. รถเก็บขยะระบบไฮดรอลิก	จำนวน ๑ คัน
มีพนักงานประจำรถเก็บขยะ	จำนวน ๔ คน
๗. อัตราการมีและการใช้ส้วมราดน้ำ ๑๐๐%	

การเก็บขยะ

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีระบบการจัดการขยะขนย้ายและกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ในเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์ คือ มีรถเก็บขยะ จำนวน ๑ คัน มีถังขยะแจกจ่ายแก่ประชาชน ทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน ปริมาณที่ขยะที่ต้องจัดเก็บในแต่ละวัน ๒ ตัน/วัน มีพนักงานขับรถขยะ พร้อมคนงานประจำรถขยะ รวมทั้งสิ้น ๔ คน

ตลาดสด ในเขตเทศบาลตำบลมีตลาดชั่วคราว ๒ แห่ง (ตลาดนัด) เป็นตลาดของเอกชน ขายสินค้าอุปโภค บริโภคสินค้าประเภทอาหารสด อาหารแห้ง ผักผลไม้ ฯลฯ

๔.๓ อาชญากรรม

- สถานีตำรวจตำบลนาโพธิ์	จำนวน ๑ แห่ง
- ป้อมตำรวจ	จำนวน ๑ แห่ง
- ชุดรักษาความปลอดภัยภายในหมู่บ้าน (ชรบ.)	จำนวน - คน
- จุดตรวจ	จำนวน ๒ แห่ง
- ศูนย์ประสานงาน อปพร. ตำบลนาโพธิ์	จำนวน ๑ แห่ง
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	จำนวน ๗๕ คน
- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (ผรส.)	จำนวน ๑๑ คน

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

๑. เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ได้จ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ครบ ๑๐๐% ในปี พ.ศ.๒๕๖๘ โดยมีผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวน ๑,๔๖๑ ราย ผู้พิการ ๒๘๗ ราย ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๑๘ ราย

๒. ก่อสร้างบ้านพักอาศัยสำหรับผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้ ปีละ ๑ หลัง

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

เขตพื้นที่ตำบลนาโพธิ์ มีเขตการปกครอง ๑๑ หมู่บ้าน การคมนาคม ได้มีการก่อสร้างถนนเชื่อมหมู่บ้าน ยกร่องพูนดินพร้อมลงลูกรัง และลงท่อระหว่างหมู่บ้านต่างๆ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซ่อมแซม ถนนภายในหมู่บ้าน และภายในตำบล ก่อสร้างทางระบายน้ำ ร่อง/รางระบายน้ำ ซึ่งผลของการดำเนินงานทำให้มีประชาชน แต่ละหมู่บ้านได้มีถนนเพื่อใช้ในการสัญจรไปมาได้สะดวกมากขึ้นแต่ยังจำเป็นต้องมีการพัฒนาต่อไปเรื่อยๆ เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลนาโพธิ์มีความเจริญและได้รับความสะดวกสบายมากขึ้น

๕.๒ การไฟฟ้า

มีการขยายเขตไฟฟ้าขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ซึ่งผลของการดำเนินงานทำให้ประชาชนทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน อัตราการมีไฟฟ้าใช้ของจำนวนประชากรทั้งตำบลคิดเป็น ๑๐๐% ส่วนไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึงทั้งหมด เนื่องจากมีระยะทางอยู่ห่างไกล

๕.๓ ประปา

มีการขยายเขตระบบประปา ก่อสร้างท่อส่งน้ำประปา เพื่อให้ประชาชนมีน้ำประปาใช้เกือบทุกครัวเรือน ประมาณ ๙๕% ของครัวเรือนทั้งหมด ส่วนอีก ๕% ยังคงใช้เครื่องปั้มน้ำหรือว่าได้น้ำเพื่อความสะดวก

- บ่อบาดาลประปาหมู่บ้าน ๑๑ แห่ง แยกเป็น

- ก่อสร้างโดย เทศบาล จำนวน ๕ แห่ง คือ หมู่ที่ ๑, ๔, ๘, ๙, ๑๐
- ก่อสร้างโดย รพช. จำนวน ๒ แห่ง คือ หมู่ที่ ๒, ๓
- ก่อสร้างโดย อบจ. จำนวน ๑ แห่ง คือ หมู่ที่ ๕
- งบประมาณเฉพาะกิจ จำนวน ๓ แห่ง คือ หมู่ที่ ๕ , หมู่ที่ ๑๑ , หมู่ที่ ๑๐

๕.๔ โทรศัพท์

ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลนาโพธิ์ มีโทรศัพท์พื้นฐานใช้มากกว่า ๙๘ % มีหน่วยงานจากภาคเอกชน บริษัทจากเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ออกมาให้บริการ ติดตั้งสถานีฐานเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ เสาสัญญาณเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ เช่น ดีแทค เอไอเอส ทรูมูฟ ทีโอที ๓BB CAT ฯลฯ สำหรับเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จะให้บริการในเรื่องของการปล่อยสัญญาณ Wifi ให้ประชาชนได้เข้ามาใช้สัญญาณฟรี โทรศัพท์

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีทำการไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง บริษัทเคอีอีอี ๑ แห่ง บริษัทแฟลช ๑ แห่ง บริษัทเจแอนด์ที ๑ แห่ง การคมนาคมสะดวก จึงทำให้มีรถบริการขนส่งสินค้าจากบริษัทต่างๆมาส่งสินค้า วัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆได้อย่างสะดวก และมีบริการเก็บเงินปลายทาง การสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ ชำระค่าสินค้าและบริการต่างๆได้ที่ไปรษณีย์ หรือทางโทรศัพท์ เป็นต้น

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ตำบลนาโพธิ์ มีพื้นที่ทำการเกษตร จำนวน ๔๐,๓๔๒ ไร่ สภาพการผลิตด้านการเกษตรส่วนใหญ่ เกษตรกรจะใช้ที่ดินในการปลูกข้าวเป็นหลัก เพื่อบริโภคในครัวเรือนและจำหน่าย ดังนั้น ข้าวจึงเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของตำบล นอกจากนี้ยังมีการปลูกพืชผักฤดูแล้งบ้างเป็นบางส่วน และเลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพเสริม โดยมีการใช้ที่ดินและแรงงานของตนเอง รายได้ส่วนใหญ่จึงได้จากการผลิตข้าวเพื่อจำหน่าย รองลงมาคือรายได้จากการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ โค กระบือ การทำสวนปลูกไม้ผล ส่วนใหญ่เป็นมะม่วงแก้ว ปลูกเพื่อบริโภคในครัวเรือนโดยไม่ได้คำนึงถึงรายรับรายจ่าย

ที่ดินทั้งหมด จำนวน ๔,๔๖๐ แปลง

พื้นที่การเกษตรทั้งหมดของตำบลนาโพธิ์ ๑,๕๗๖ แปลง

๖.๒ การประมง

การเลี้ยงสัตว์น้ำโดยทั่วไปของเกษตรกรทำการเลี้ยงในบ่อน้ำขนาดเล็ก (ขนาดบ่อ ๕๐ ตารางวา-๑ ไร่) ในที่นาของตนเอง ส่วนใหญ่จะมีการเลี้ยงแบบง่ายโดยปล่อยปลาในสระในไร่นา ปลาที่เลี้ยงก็ได้แก่ ปลานิล ปลาทะเพียร ปลาในมีการดูแลรักษาน้อย ส่วนใหญ่เลี้ยงไว้บริโภคในครัวเรือนเหลือบริโภคจึงจำหน่าย ส่วนใหญ่เกษตรกรจะจับสัตว์น้ำบริเวณเขื่อนสิรินธรซึ่งมีพื้นที่อยู่ใกล้เคียง

๖.๓ การปศุสัตว์

มีการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ โค กระบือ ม้า ได้ลดลงเนื่องจากเกษตรกรหันมาใช้แรงงานจากเครื่องจักรกล การเกษตรแทนแรงงานสัตว์ ประกอบกับมีสินเชื่อเพื่อซื้อเครื่องจักรกลการเกษตรจากหลายหน่วยงานทำให้ราคาโค กระบือ เพิ่มขึ้น ปัจจุบันเกษตรกรเริ่มมีการเลี้ยงโค กระบือ เพิ่มขึ้น โดยเลี้ยงตามหัวไร่ปลายนา และพื้นที่ป่าสาธารณะที่ยังพอมีอยู่บ้าง ส่วนเป็ด ไก่ มีการเลี้ยงไว้เพื่อบริโภคในครัวเรือน โดยเลี้ยงแบบปล่อยตามธรรมชาติในบริเวณบ้าน โดยไม่ได้คำนึงถึงรายรับรายจ่าย

๖.๔ การบริการ

ในเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีสถานที่ให้บริการห้องพักแบบรายวัน และชั่วคราว จำนวน ๔ แห่ง ดังนี้

๑. เอ็นดี รีสอร์ท บริการห้องพักตลอด ๒๔ ชั่วโมง ห้องแอร์ น้ำอุ่น ทีวี อัตราค่าห้องพัก ๔๐๐ บาท / คืน ชั่วคราว ๒๐๐ บาท

สถานที่ตั้ง หมู่ ๕ บ้านกลาง ต.นาโพธิ์ อ.บุณฑริก จ.อุบลราชธานี โทร. ๐๘๒-๗๔๙๙๔๒๐ ๐๘๕-๒๓๘๔๖๑๗

๒. ซัยรีสอร์ท บริการห้องพักตลอด ๒๔ ชั่วโมง ห้องแอร์ น้ำอุ่น ทีวี อัตราค่าห้องพัก ๓๕๐ บาท / คืน ชั่วคราว ๒๐๐ บาท

สถานที่ตั้ง หมู่ ๙ บ้านช้างว่ ต.นาโพธิ์ อ.บุณฑริก จ.อุบลราชธานี โทรศัพท์ ๐๘๓-๓๘๖๔๓๒๐ ๐๘๓-๗๑๖๘๙๗๕

๓. สุขสันต์รีสอร์ท บริการห้องพักตลอด ๒๔ ชั่วโมง ห้องแอร์ น้ำอุ่น ทีวี อัตราค่าห้องพัก ๔๐๐ บาท / คืน ชั่วคราว ๓๐๐ บาท

สถานที่ตั้ง หมู่ ๓ บ้านโนนเขื่อง ต.นาโพธิ์ อ.บุณฑริก จ.อุบลราชธานี โทรศัพท์ ๐๙๒ ๕๖๙ ๔๔๑๙

๔. โอयरินท์ การ์เด็นเฮาส์ คาเฟ่ บริการห้องพักตลอด ๒๔ ชั่วโมง ห้องแอร์ น้ำอุ่น ทีวี อัตราค่าห้องพัก ๔๕๐ บาท / คืน ชั่วคราว ๓๐๐ บาท

สถานที่ตั้ง หมู่ที่ ๕ บ้านกลาง ต.นาโพธิ์ อ.บุณฑริก จ.อุบลราชธานี โทรศัพท์ ๐๙๙ ๒๓๐๗๘๘๙

๖.๕ การท่องเที่ยว

การท่องเที่ยว ในเขตตำบลไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติมากนัก แต่ยังคงมีสถานที่บางแห่งที่มีแผนงาน/โครงการจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวต่อไปในอนาคต คือ

๑. ประเภทสถาปัตยกรรม ประติมากรรม แหล่งเรียนรู้ด้านพุทธศาสนา ได้แก่ วัดศรีเจริญ หมู่ ๘ บ้านนาโพธิ์กลาง ตำบลนาโพธิ์ จังหวัดอุบลราชธานี มีหลวงพ่อบุญพระโตโคตะมะ" ขนาดหน้าตักกว้าง ๙ เมตร สูง ๒๓ เมตร รวมฐาน สร้างในโครงการฉลองพุทธชยันตี ๒๖๐๐ ปี แห่งการตรัสรู้ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เพื่อเปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชน สร้างบุญ สร้างสมบารมี

๖.๖ การอุตสาหกรรม

สำหรับการอุตสาหกรรมในเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องกับการเกษตร ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็กหรืออุตสาหกรรมครัวเรือน ได้แก่ โรงสีข้าวแบบครัวเรือน โรงรับซื้อข้าว ร้านขายวัสดุก่อสร้าง ร้านสังฆภัณฑ์ ปั้มน้ำมัน ร้านสะดวกซื้อ เป็นต้น

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- การประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลนาโพธิ์ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมร้อยละ ๘๓.๐ คือ ทำนาปลูกข้าวเป็นอาชีพหลัก และมีการปลูกไม้ผล ไม้ยืนต้น เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงปลา เป็นอาชีพเสริม
- ประชาชนที่ประกอบอาชีพรับจ้าง ร้อยละ ๑๐.๔ ของครัวเรือน ได้แก่ รับจ้างทั่วไป
- ประชาชนประกอบอาชีพ ค้าขาย ร้อยละ ๔.๒ ของครัวเรือนทั้งหมด ส่วนใหญ่จะเป็นร้านค้าขายของชำ
- ประชาชนที่ประกอบอาชีพราชการ ร้อยละ ๔.๘ ของครัวเรือน ได้แก่ ครู ตำรวจ ข้าราชการท้องถิ่น ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ธุรกิจที่ประกอบการพาณิชย์

๑. ตลาด (ตลาดสด)	จำนวน ๑ แห่ง
๒. ตลาดนัด	จำนวน ๑ แห่ง
๓. ธุรกิจบ้านเช่า	จำนวน ๖ แห่ง
๔. ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	จำนวน ๖ แห่ง
๕. ร้านซ่อมรถยนต์	จำนวน ๘ แห่ง
๖. ร้านค้าทั่วไป (ขายของชำ เบ็ดเตล็ด ฯลฯ)	จำนวน ๕๐ แห่ง
๗. ปั้มน้ำมัน	จำนวน ๓ แห่ง
๘. ร้านเสริมสวย	จำนวน ๖ แห่ง
๙. ร้านอาหาร	จำนวน ๖ แห่ง
๑๐. ร้านตัดเย็บเสื้อผ้า	จำนวน ๔ แห่ง
๑๑. ร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	จำนวน ๓ แห่ง
๑๒. ธุรกิจอื่นๆ	

กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล

๑. กลุ่มจักสาน หมู่ ๕
๒. กลุ่มปลูกพริก หมู่ ๔
๓. กลุ่มทอผ้ากบบัว หมู่ ๘
๔. กลุ่มเลี้ยงโค - กระบือ - สุกร
๕. กลุ่มปลูกมันสำปะหลัง
๖. กลุ่มเกษตรอินทรีย์ (กลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลนาโพธิ์ หมู่ ๘)
๗. กลุ่มอนุรักษ์ผ้าไหม หมู่ที่ ๙

๖.๘ แรงงาน

ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลนาโพธิ์อยู่ในวัยแรงงาน อายุตั้งแต่ ๒๖-๕๙ ปี ประชาชนที่ประกอบอาชีพรับจ้าง ร้อยละ ๑๐.๔ ของครัวเรือน ได้แก่ รับจ้างทั่วไป ช่างก่อสร้าง รับจ้างทำกิจกรรมทางการเกษตรเมื่อหมดฤดูกาลเก็บเกี่ยวก็จะอพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่น เช่น กทม. ต่างจังหวัด เป็นต้น

- แรงงานในครัวเรือนโดยเฉลี่ย ๓.๐๘ คน/ครัวเรือน

- ค่าจ้างแรงงานวันละ ๒๕๐-๓๐๐ บาท/วัน

โดยมีการจ้างแรงงานในพื้นที่ร้อยละ ๖๐ และแรงงานนอกหมู่บ้าน, ตำบล ร้อยละ ๔๐

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ตำบลนาโพธิ์ อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี มีประชากร จำนวน ๘,๗๕๖ คน แยกเป็นเพศชาย ๔,๔๓๘ คน เพศหญิง ๔,๓๑๘ คน จำนวน ๒,๕๕๗ ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย ๑๒๑ คน/ตารางกิโลเมตร มีเขตการปกครอง ๑๑ หมู่บ้าน มีพื้นที่ทำการเกษตร จำนวน ๔๐,๓๔๒ ไร่ มีเกษตรกร จำนวน ๑,๖๙๓ ครัวเรือน ประชาชนในเขตตำบลนาโพธิ์ส่วนใหญ่ประกอบเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ปลุกพืชฤดูแล้ง ทำสวนผัก ซึ่งต้องอาศัยน้ำฝนทำการเกษตรเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังมีการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ เป็ด ไก่ สุกร ปลา เพื่อใช้แรงงานและเป็นอาชีพเสริม ลักษณะชุมชนและวิถีชีวิตเป็นแบบชุมชนอีสาน มีการตั้งบ้านเรือนเป็นชุมชนใหญ่ และมีบางครัวเรือนที่กระจายอยู่ตามไร่นา มีสาธารณูปโภคเข้าถึงพื้นที่ เช่น ไฟฟ้า ประปา ถนน ผลผลิตทางการเกษตร เกษตรกรจะนำไปจำหน่ายในแหล่งต่างๆ ดังนี้

๑. นำไปขายเองในตลาด ร้อยละ ๖๐ ของครัวเรือน

๒. ขายให้พ่อค้าคนกลางในท้องถิ่น ร้อยละ ๔๐ ของครัวเรือน

๓. แหล่งรับซื้อผลผลิตในพื้นที่หมู่บ้าน มีจำนวน ๔ แห่ง/โรงงาน คือ

- พ่อค้าบ้านนาโพธิ์ สินค้าที่รับซื้อ คือ ข้าว พริกสด
- พ่อค้าบ้านค่าย สินค้าที่รับซื้อ คือ ข้าว
- พ่อค้าบ้านนาโพธิ์กลาง สินค้าที่รับซื้อ คือ ข้าว
- บ้านดอนเจริญ สินค้าที่รับซื้อ คือ ข้าว

พืชเศรษฐกิจในตำบล

๑. ข้าว

๑.๑ ข้าวนาปี พันธุ์ที่นิยมปลูก ข้าว กข.๑๕ และข้าวขาวดอกมะลิ ๑๐๕

๑.๒ ข้าวเหนียวนาปี พันธุ์ที่นิยมปลูก ข้าว กข. ๖

๑.๓ พริก พันธุ์ที่นิยมปลูก พริกชี้ฟ้า

๑.๔ พักทอง

๒. พืชฤดูแล้ง

๑. พืชไร่

๑.๑ ข้าวโพดฝักสด พันธุ์ที่นิยมปลูก ชูเปอร์สวีต

๑.๒ แตงโม พันธุ์ที่นิยมปลูก จินตรา ตอปีโด ทาร์มอัฟ คิมสัน

๒. พืชผัก ผักกาดขาวปลี ผักกาดเขียวปลี ผักกวางตุ้ง ถั่วฝักยาว

๓. ไม้ผล ได้แก่ มะม่วง พันธุ์ที่นิยมปลูก มะม่วงอกร่อง มะม่วงแก้ว มะพร้าวน้ำหอม กัลยณน้ำหว่า

าลาฯ

๗.๒ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

- บ่อบาดาลเพื่อการเกษตร มีจำนวน ๑๔ บ่อ ขนาด ๖ นิ้ว พื้นที่รับน้ำประมาณ ๕๖ ไร่
- แหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่

๑. ลำห้วยโพธิ์ สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง

ลำห้วยโพธิ์ มี ๓ ฝาย - ฝายที่ ๑ ยาว ๒๐ เมตร หมู่ ๖ บ้านนาโพธิ์ใต้

- ฝายที่ ๒ ยาว ๖ เมตร หมู่ ๖ บ้านนาโพธิ์ใต้

- ฝายที่ ๓ มี ๒ แห่ง ยาวแห่งละ ๒๐ ม. หมู่ ๒ และ หมู่ ๔

๒. ลำห้วยโคด สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง มี

ความยาว ๒๐ เมตร หมู่ ๓, หมู่ ๑๐

๓. ลำห้วยขาม สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง มี

ความยาว ๒๐ เมตร หมู่ ๗

๔. ร่องน้ำเม็ก สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง มี

ความยาว ๒๐ เมตร หมู่ ๓

๕. ร่องน้ำคำภู สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง

๖. ร่องน้ำคำใหญ่ สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง

๗. ชลประทานระบบท่อ หมู่ ๑ สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง ก.พ. - พ.ค.) ใช้เพื่อทำ

การเกษตร, ประมง

๘. ชลประทานระบบท่อ หมู่ ๔ สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง ก.พ. - พ.ค.) ใช้เพื่อทำ

การเกษตร, ประมง

ฝายกั้นน้ำที่สำคัญ

- ฝายกั้นน้ำลำห้วยโพธิ์ พื้นที่บ้านนาโพธิ์ หมู่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร

- ฝายกั้นน้ำลำห้วยโพธิ์ พื้นที่บ้านค่าย หมู่ ๒ จำนวน ๒ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร

- ฝายกั้นน้ำลำห้วยโคด พื้นที่บ้านโนนเชียง หมู่ ๓ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร

- ฝายกั้นน้ำร่องเม็ก พื้นที่บ้านโนนเชียง หมู่ ๓ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร

- ฝายกั้นน้ำลำห้วยขาม พื้นที่บ้านชุมคำ หมู่ ๗ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ๑๐๐% และมีวัดที่ใช้ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา จำนวน ๙

แห่ง ดังนี้

๓. ไม้ผล ได้แก่ มะม่วง พันธุ์ที่นิยมปลูก มะม่วงอกร่อง มะม่วงแก้ว มะพร้าวน้ำหอม กล้วยน้ำหว่า
ตาลฯ

๗.๒ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

- บ่อบาดาลเพื่อการเกษตร มีจำนวน ๑๔ บ่อ ขนาด ๖ นิ้ว พื้นที่รับน้ำประมาณ ๕๖ ไร่

- แหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่

๑. ลำห้วยโพธิ์ สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง

ลำห้วยโพธิ์ มี ๓ ฝาย - ฝายที่ ๑ ยาว ๒๐ เมตร หมู่ ๖ บ้านนาโพธิ์ใต้

- ฝายที่ ๒ ยาว ๖ เมตร หมู่ ๖ บ้านนาโพธิ์ใต้

- ฝายที่ ๓ มี ๒ แห่ง ยาวแห่งละ ๒๐ ม. หมู่ ๒ และ หมู่ ๔

๒. ลำห้วยโดด สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง มีความยาว ๒๐ เมตร หมู่ ๓, หมู่ ๑๐

๓. ลำห้วยขาม สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง มีความยาว ๒๐ เมตร หมู่ ๗

๔. ร่องน้ำเม็ก สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง มีความยาว ๒๐ เมตร หมู่ ๓

๕. ร่องน้ำคำภู สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง

๖. ร่องน้ำคำใหญ่ สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง (ม.ค.-พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง

๗. ชลประทานระบบท่อ หมู่ ๑ สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง ก.พ. - พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง

๘. ชลประทานระบบท่อ หมู่ ๔ สภาพน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง ก.พ. - พ.ค.) ใช้เพื่อการเกษตร, ประมง

๙. สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าพร้อมระบบส่งน้ำห้วยโพธิ์ แห่งที่ ๑ บ้านนาโพธิ์ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอ
บุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี

๑๐. สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าพร้อมระบบส่งน้ำห้วยโพธิ์ แห่งที่ ๒ บ้านดอนตะโน ตำบลนาโพธิ์
อำเภอบุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี

ฝายกั้นน้ำที่สำคัญ

- ฝายกั้นน้ำลำห้วยโพธิ์ พื้นที่บ้านนาโพธิ์ หมู่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร

- ฝายกั้นน้ำลำห้วยโพธิ์ พื้นที่บ้านค่าย หมู่ ๒ จำนวน ๒ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร

- ฝายกั้นน้ำลำห้วยโดด พื้นที่บ้านโนนเขื่อง หมู่ ๓ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร

- ฝายกั้นน้ำร่องเม็ก พื้นที่บ้านโนนเขื่อง หมู่ ๓ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร

- ฝายกั้นน้ำลำห้วยขาม พื้นที่บ้านชุมคำ หมู่ ๗ จำนวน ๑ แห่ง ขนาดยาว ๒๐ เมตร

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ๑๐๐% และมีวัดที่ใช้ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา จำนวน ๙
แห่ง ดังนี้

๑. วัดโพธาราม หมู่ที่ ๑ ๒. วัดศรีเจริญ หมู่ที่ ๕ ๓. วัดบ้านดอนตะโน หมู่ ๔
 ๔. วัดโนนเกษม หมู่ ๓ ๕. วัดบ้านชุมคำ หมู่ ๗ ๖. วัดไตรสิกขา หมู่ ๑๑
 ๗. วัดทรัพย์มงคล หมู่ที่ ๖ ๘. วัดป่าสร้างทรัพย์ศรีรัตนาราช หมู่ที่ ๖
 ๙. วัดคำเจริญ (โคกเอน) หมู่ที่ ๗ ๑๐. วัดค่าน้ำแซบ หมู่ที่ ๔

๘.๒ ประเพณีและบุญประจำปี

ประเพณีประจำท้องถิ่น ได้แก่ ประเพณีสงกรานต์ บุญเดือนสี่ บุญมหาชาติ (บุญแห่พะเหวด) การทำบุญออกพรรษา ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา บุญข้าวสาก บุญข้าวประดับดิน บุญกฐิน (เดือน ๑๒) บุญขึ้นบ้านใหม่ บายศรีสู่ขวัญ งานบวชพระ งานแต่งงาน ฯลฯ

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน

เนื่องจากเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์ เดิมมีอาชีพ หลักคือการทำนา หาปลา เลี้ยงสัตว์ จึงมีการทำเครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ และพื้นที่ดังกล่าวเป็นดินร่วนปนทราย จึงทำให้มีต้นไผ่ขึ้นอยู่เป็นจำนวนมาก ชาวบ้านจึงได้นำมาจักสานเป็นเครื่องใช้ใน ครั้วเรือน เช่น ไซดักปลา ข้องใส่ปลา กระติบข้าว หวดนึ่งข้าว กระติบข้าว สานตระกล้า จึงมีการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น โดยเฉพาะกระติบข้าวเป็นที่นิยมกันมาก เนื่องจากคนในภาคอีสานนิยม รับประทานข้าวเหนียว ซึ่งต้องใส่ในกล่อ่งข้าวหรือกระติบ ประกอบกับวัตถุดิบที่ใช้ เช่น ไผ่ หาง่าย และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ก็มีอยู่แล้ว ไม่ต้องลงทุนมาก และเพื่อเป็นการสืบทอดภูมิปัญญาที่บรรพ มีการถ่ายทอดทุกครั้วเรือนคนในหมู่บ้านมีความรู้ เกี่ยวกับการจักสานอยู่แล้ว บางครั้วเรือนได้จักสานสำหรับใช้เองในครั้วเรือน ถ้าเหลือก็จะนำมา ฝากจำหน่ายที่กลุ่มหรือร้านค้าชุมชน หรือบางทีมีพ่อค้าคนกลางมาสั่งทำ เพื่อนำไปจำหน่ายต่อการจักสานไผ่ในชุมชนจะมีการถ่ายทอดหรือจะมีการฝึกสอน ถ่ายทอดความรู้ ให้สมาชิกในหมู่บ้าน ทั้งเด็กผู้ใหญ่ ผู้หญิง ผู้ชาย เยาวชน เพื่อจะได้เป็นการสืบทอดไม่ให้สูญหาย และวัสดุที่ผลิตก็หาง่ายมีในชุมชนหรือในท้องถิ่นใกล้เคียง ราคาไม่แพง การจักสานกล่อ่งข้าวและกระติบข้าวเพื่อเป็นอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ทำให้เกิดการกระจายรายได้ภายในชุมชน ถ้าสมาชิกไม่ผลิตเพื่อขายจะผลิตเพื่อใช้เองก็ได้ เป็นการลดรายจ่ายอีกทางด้วย นอกจากจะมีภูมิปัญญาท้องถิ่นในเรื่องของการจักสานแล้ว ยังมีภูมิปัญญาในเรื่องการ เลี้ยงสัตว์ การปลูกพืช การทอผ้า ตำหูก ทอเสื่อ นอกจากนั้น ยังมีศิลปะดนตรี การฟ้อนรำ การอ่านทำนองสรัสญะ การทำบายศรีต่าง การละเล่นต่างๆ การรักษาโรคด้วยวิธีต่างๆ เช่น การใช้ยาสมุนไพร การนวด เป็นต้น ภูมิปัญญาเหล่านี้เป็นความรู้ความสามารถที่บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์ และถ่ายทอดสืบทอดกันมา ประชาชนทั้งหมดพูดภาษาพื้นเมืองอีสาน

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ตำบลนาโพธิ์ มีการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมมาหลายชั่วอายุคน จึงทำให้มีผลิตภัณฑ์พื้นบ้านอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก อาทิเช่น ผ้ากาบบัว กระติบข้าว เสื่อ ผ้าขาวม้า ข้าวหอมมะลิ ฯลฯ

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

ตำบลนาโพธิ์มีแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เพื่อใช้สำหรับการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง ที่เหลือก็ได้จากน้ำฝนเพียงอย่างเดียว สำหรับแหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้นก็จะเป็นประปา บ่อบาดาล

๙.๒ ป่าไม้

ป่าไม้ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีทรัพยากรป่าไม้เพียงเล็กน้อยและอีกส่วนจะมีอาณาเขตติดกับเขื่อนสิรินธร เช่น ห้วยยาง ที่เหมาะจะได้รับการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ

สำหรับคนคนในชุมชนและประชาชนทั่วไปได้เป็นอย่างดี เพราะพื้นที่ตำบลนาโพธิ์ส่วนใหญ่จะมีลำห้วยที่เกิดจากธรรมชาติอยู่เป็นจำนวนมาก และหากมีการพัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น ก็อาจจะกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบลนาโพธิ์ สามารถสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนได้ด้วย

๙.๓ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเจริญของประชากรในเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์ การมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์และสิ่งแวดล้อมดี ย่อมทำให้ประชากรในตำบลมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี

- ทรัพยากรดินและที่ดิน

พื้นที่ส่วนใหญ่ในเขตตำบลนาโพธิ์ เป็นพื้นที่ราบลุ่ม ความสูงเหนือระดับน้ำทะเล ประมาณ ๑๘๐ เมตร และที่ราบขั้นบันไดชั้นกลางและที่ราบขั้นบันไดชั้นสูง ประมาณ ๙๐% ของพื้นที่ ที่เหลือเป็นที่ลุ่ม ประมาณ ๑๐% สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายและป่าไม้เบญจพรรณ สามารถเพาะปลูกพืชได้เกือบทุกชนิด

- ปัญหาความเสื่อมโทรมของดินที่ เกิดจากเกษตรกรขาดการบำรุงดินให้มีคุณภาพดีอยู่เสมอ โดยเฉพาะเกษตรกรยังนิยมใช้ปุ๋ยเคมีในการเพาะปลูก เนื่องจากมีราคาถูกและต้นทุนที่ถูกกว่าปุ๋ยชีวภาพ

- การตัดไม้ทำลายป่า ทำให้เกิดการพังทลายของดิน ฤดูฝนเกิดปัญหาน้ำท่วมฉับพลันในหลายพื้นที่และเกิดความแห้งแล้งในฤดูแล้งเนื่องจากไม่มีป่าไม้คอยดูดซับน้ำ สร้างความชุ่มชื้นในบรรยากาศทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศป่าไม้

- ทรัพยากรป่าไม้

ลักษณะทรัพยากรป่าในเขตพื้นที่ตำบลนาโพธิ์ในอดีตจะเป็นป่าไม้เบญจพรรณ ป่าไม้ถือเป็นหัวใจสำคัญของประชากรเนื่องจากเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์นานาชนิด แต่ ณ ปัจจุบันพื้นที่ป่าไม้ได้ถูกทำลายเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นพื้นที่ทำกินของราษฎร บางก็ตัดไม้เพื่อนำไปเผาถ่าน จึงถูกเปลี่ยนสภาพเป็นพื้นที่ทำนา ทำไร่ และเพาะปลูก พืชไร่ พืชสวน จนหมดสภาพป่าไม้

จากผลการตัดไม้ทำลายป่า ทำให้เกิดการพังทลายของดิน ฤดูฝนเกิดปัญหาน้ำท่วมฉับพลันในหลายพื้นที่และเกิดความแห้งแล้งในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีป่าไม้คอยดูดซับน้ำ สร้างความชุ่มชื้นในบรรยากาศทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศป่าไม้ สัตว์ป่าขาดแหล่งอาหารและที่อยู่อาศัย แนวทางจัดการควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลพื้นที่ป่าไม้ มากขึ้น ควบคู่กับการให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่เขตตำบลนาโพธิ์ให้มีศักยภาพเพียงพอ

- ทรัพยากรน้ำ

คุณภาพน้ำโดยทั่วไปในเขตพื้นที่ตำบลนาโพธิ์ ลักษณะเป็นกรดสนิมเหล็ก ทำให้มีผลต่อการปลูกพืช โดยเฉพาะนาข้าว การเลี้ยงสัตว์ และเลี้ยงปลา ฤดูแล้งจะขาดแคลนน้ำ แหล่งน้ำตื้นเขิน และเน่าเสีย

- อากาศ

คุณภาพอากาศโดยทั่วไปของหมู่บ้านมีลักษณะ มีฝนตกตามฤดูกาล ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม – กันยายน ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม – มกราคม ฤดูร้อน อากาศร้อนจัดในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ – เมษายน อุณหภูมิ โดยทั่วไปประมาณ ๒๓-๓๗.๖ องศาเซลเซียส ความชื้นสัมพัทธ์ ประมาณ ๕๖-๘๘%

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ปัญหาด้านการคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๓) ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ปัญหาด้านการว่างงาน
- (๒) ปัญหาขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร
- (๓) ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร
- (๔) ค่าครองชีพสูง
- (๕) ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน

๓. ด้านสังคม

- (๑) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- (๓) ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง
- (๔) ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- (๕) การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) ปัญหาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) ปัญหาการขาดความรู้เข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น
- (๓) ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร
- (๔) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ของเทศบาล
- (๕) รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- (๒) ปัญหาภัยแล้ง
- (๓) ปัญหาไฟป่า
- (๔) ปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย
- (๕) ปัญหาน้ำเสีย
- (๖) ปัญหาการบุกรุกที่ป่าไม้ / ที่สาธารณะ
- (๗) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- (๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

(๔) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และสุขอนามัย

ของประชาชน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๑) ประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา

(๒) ปัญหาเด็กเยาวชนในวัยเรียน

(๓) ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนน ถนนภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้
งานได้สะดวก และขยายความกว้างของถนน

(๒) ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

(๓) ต้องการให้มีการปรับปรุง พัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อลดต้นทุนในการขนถ่าย
สินค้าจากแหล่งผลิต สู่บ้านและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร

(๔) ต้องการให้มีระบบประปาใช้อย่างเพียงพอและทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

(๕) ต้องการให้จัดหาแหล่งน้ำ ลำห้วย การเกษตรและเลี้ยงสัตว์

๒. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและยกระดับรายได้

(๒) ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

(๓) ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

(๑) ต้องการให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพครบทุกคน

(๒) ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีผู้ดูแล

(๓) ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในชุมชนและประชาชนที่มีความ
เดือดร้อน

(๔) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้คนในครอบครัวและชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

(๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การปกครองใน
ระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยถือเสียงข้างมากเป็นหลัก

(๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่น

(๓) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการพัฒนาเทศบาล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ต้นน้ำที่
กักเก็บน้ำ

(๒) ต้องการให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

(๓) ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม

(๔) ต้องการให้มีการจัดเก็บขยะในชุมชนและมีระบบคัดแยกขยะตามแบบมาตรฐาน

(๕) ต้องการให้มีการบำบัดน้ำเสียจากชุมชนก่อนปล่อยลงแม่น้ำลำคลองตามแบบมาตรฐาน

(๖) ต้องการให้มีการกันแนวเขตป่าไม้และที่สาธารณะประโยชน์ให้ชัดเจน

๖. ด้านสาธารณสุข

- (๑) ต้องการข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- (๒) ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๓) ต้องการให้ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- (๔) ป้องกันการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และสุขอนามัยของประชาชน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) ประชาชนมีโอกาสด้านการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมและให้ความรู้ด้านต่างแก่เด็กในวัยเรียน
- (๓) ส่งเสริมให้มีการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยและถูกต้อง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาโพธิ์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลนาโพธิ์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนาโพธิ์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยเรากำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี ๒๕๕๘ โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมของผู้นำอาเซียน คือ “การสร้างประชาคมอาเซียนที่มีขีดความสามารถที่มีความในการแข่งขันสูง มีกฎเกณฑ์กติกาที่ชัดเจน และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง” ทั้งนี้ เพื่อสร้างประชาคมที่มีความแข็งแกร่ง สามารถสร้างโอกาสและมือสิ่งท้าทายทั้งด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศทุกด้าน โดยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี สามารถประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้สะดวกมากขึ้น และประชาชนในอาเซียนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้ ยังมีการเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียนใน ๓ มิติ คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านระเบียบกฎหมาย และความเชื่อมโยงระหว่างประชาชน

การเป็นประชาคมอาเซียน คือการให้ประเทศสมาชิกอาเซียนเป็น ครอบครัวเดียวกัน มีความแข็งแกร่งและมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยสมาชิกในครอบครัวมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ปลอดภัย และสามารถค้าขายได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ๓ เสาหลัก คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมอาเซียน และประชาคมสังคมวัฒนธรรมอาเซียน ซึ่งทั้งภาครัฐและเอกชน และประชาชนของประเทศอาเซียนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้นในการพัฒนาท้องถิ่นต้องมีแนวโน้บายให้สอดคล้องกับประชาคมอาเซียน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖(แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลนาโพธิ์มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลนาโพธิ์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเทศบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๗) จัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๑) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

- (๑๓) การสังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงมหรสพ และสถานสถานอื่นๆ

- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การผังเมือง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของเทศบาล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๖) สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

การวิเคราะห์

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ในด้านการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนาเป็นการนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการพิจารณาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิค SWOT พิจารณาปัจจัย สภาวะแวดล้อมภายในตำบล (จุดอ่อน weakness และจุดแข็ง strength) ปัจจัยสภาวะภายนอก (โอกาส opportunity และข้อจำกัด threaten) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ทำให้ตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพ และกำหนดทิศทางเป้าหมาย ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ รายละเอียดดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีการส่งเสริมและอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ
๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ตามระบอบประชาธิปไตย
๓. มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน
๔. มีรายได้ที่ได้จากการเก็บภาษี
๕. มีการคมนาคมที่สะดวก
๖. มีทำเลการลงทุนที่ดีเป็นจุดศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจ
๗. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ

๘. เทศบาลมีพื้นที่ในความรับผิดชอบกว้าง แต่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง
๙. มีระบบอินเทอร์เน็ตและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
๑๐. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
๑๑. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่างๆให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
๑๒. มีการออกบริการรับชำระภาษีนอกพื้นที่ตามหมู่บ้านทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน

๒.การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)

๑. มีขนาดพื้นที่กว้างทำให้ประชาชนมาชำระภาษีช้าไม่ตรงตามกำหนดเวลา
๒. เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรม
๓. ขาดการรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดี
๔. ชุมชนไม่มีความเข้มแข็งการรวมกลุ่มทำได้ยาก
๕. การดำเนินงานตามระเบียบของทางราชการมีขั้นตอนมากซับซ้อนก่อให้เกิดความล่าช้าขาด

ความ

ยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและการแบ่งหน้าที่ในปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน

๖. งบประมาณด้านการพัฒนามีจำกัด
๗. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ได้แก่

๓.โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลให้การสนับสนุน ด้านเงินทุนในการประกอบอาชีพด้านการศึกษาด้านสุขภาพ นโยบายไทยเข้มแข็งนโยบายการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ
๒. นโยบายการกระจายอำนาจตามแผนพรบ.กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจทำให้บทบาทภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชัดเจนมากขึ้น
๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารบริหารจัดการงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างอิสระ
๔. นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการบริหารและการตรวจสอบการดำเนินงานและประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๕. มีอำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะและมีบทบาทในการบริหารกิจการท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
๖. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ

๔. ปัญหาอุปสรรค (Threats)

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานของเทศบาล
๒. สถานการณ์การเมืองไม่มั่นคงทำให้เศรษฐกิจถดถอย
๓. ปัญหาการประสพภัยธรรมชาติตามฤดูกาลเช่นภัยแล้งอัคคีภัย ภัยหนาว เป็นต้น
๔. ปัญหาการจัดสรรงบประมาณที่ลดลงทำให้การพัฒนาของเทศบาลในบางเรื่องต้องชะงักและไม่สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ
๕. ชุมชนขาดการรวมตัวที่เข้มแข็งขาดการรวมกลุ่มเป็นองค์กรชุมชน
๖. สิ้นค้าการเกษตรราคาต่ำ

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยการนำ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของการพัฒนาเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดใด” ซึ่งสรุปได้ดังนี้ปัจจัยภายใน ทั้งที่เป็นจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ และสรุปปัจจัยภายนอก ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคที่ต้องนำมาพิจารณาดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง
เกี่ยวพัน
ซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนา แนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิด
สิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดใน
การปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน
เทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่างค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วนดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลนาโพธิ์ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๓. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
---	---

๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลนาโพธิ์จะดำเนินการเนินปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖.๗ การป้องกัน ปรามปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ นั้นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์กร ทำให้สามารถรองรับภารกิจได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาโพธิ์นั้นคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินกิจกรรมและภารกิจไม่ได้ลดลงมีแต่จะเพิ่มขึ้น อีกทั้งนโยบายของรัฐบาลและกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ มีผลให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ต้องนำไปปฏิบัติตามนั้นมีอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและรองรับภารกิจถ่ายโอนขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยมีเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล คือการได้มาซึ่งมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ตามความต้องการของหน่วยงาน หลักการทั่วไปของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำใดๆของฝ่ายบริหารที่จะทำให้บุคคลสองฝ่ายในหน่วยงาน คือฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติ เกิดความเข้าใจในหน้าที่ บทบาท และความสัมพันธ์ของงาน จนมีแนวคิดที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยยึดความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานเป็นหลัก เป้าหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานขององค์การบริหารสู่เป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการทำงาน และพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร

การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ยึดหลักการสำคัญ ๑๒ ประการ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักการพัฒนา หลักความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักเสริมสร้าง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพ หลักการศึกษาวิจัย

กระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การพัฒนา การประเมิน สวัสดิการ และ วินัย

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา พนักงานครูเทศบาล (สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลนาโพธิ์) จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานครูเทศบาล (สังกัดโรงเรียนอนุบาลบ้านชุมคำเทศบาลตำบลนาโพธิ์) จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๙๗ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจ อำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ที่	ชื่อ อบท./ อำเภอ	จำนวน ส่วนราชการ ที่กำหนด	อัตรากำลังที่กำหนด						งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ (บาท)	จำนวน ประชากร (คน)
			พนักงาน เทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู เทศบาล (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้างทั่วไป (อัตรา)	รวม ทั้งสิ้น (อัตรา)		
๑	ทต.นาโพธิ์ อ.บุญศรี	๕	๒๓	๑๙	๐	๕๒	๑๕	๑๑๔	๖๘,๐๐๐,๐๐๐	๘,๗๕๖
๒	ทต.คอแลน อ.บุญศรี	๖	๓๓	๑๔	๑	๕๒	๒๑	๑๒๑	๙๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๓,๒๙๙
๓	ทต.บุญศรี อ.บุญศรี	๖	๒๙	๑๑	๐	๑๙	๒๒	๘๑	๕๖,๕๐๐,๐๐๐	๔,๔๕๙

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังของของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ เทศบาลตำบลคอแลน และเทศบาลตำบลบุญศรี ซึ่งทั้ง ๓ แห่ง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ มีจำนวนประชากร บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก

ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด อีกทั้งจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขัน และทำให้มีพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลังตามที่ต้องการ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๙ เห็นชอบให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ เทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอบุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ตามประกาศดังกล่าวข้างต้น

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด ในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๓ วรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ให้แก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓ /๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของเทศบาลในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ เทศบาลตำบลนาโพธิ์ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาล ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการกลาง งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำร่างเทศบัญญัติ งานประชุมสภาเทศบาล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภา เทศบาล คณะผู้บริหารงาน เลือกตั้ง งานทะเบียนราษฎร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้ คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง การ บริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งหมด และราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน เทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๒. กองคลัง (๐๔)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการ พัสดุ ของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง (๐๕)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตาม ระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน แผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา (๐๘)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษาในระบบและตามอัธยาศัย งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานพัฒนาชุมชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บ รักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งาน ตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของ ส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งาน บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดย เทศบาลตำบลนาโพธิ์ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ภายใต้ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ ระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ตาม มติ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลอุบลราชธานีในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ซึ่งเป็นเทศบาลสามัญ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.งานบริหารทั่วไป ๒.งานกิจการสภา ๓.งานการเจ้าหน้าที่ ๔.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.งานนโยบายและแผน	๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.งานบริหารทั่วไป ๒.งานกิจการสภา ๓.งานการเจ้าหน้าที่ ๔.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.งานนโยบายและแผน	
๖.งานประชาสัมพันธ์ ๗.งานส่งเสริมการเกษตร - ฝ่ายสวัสดิการสังคม ๑.งานธุรการ	๖.งานประชาสัมพันธ์ ๗.งานส่งเสริมการเกษตร - ฝ่ายสวัสดิการสังคม ๑.งานธุรการ	

๒.งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสวัสดิการสังคม ๓.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ๒. กองคลัง ๑.งานธุรการ ๒.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๔.งานการเงินและบัญชี ๕.งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖.งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๑.งานบริหารงานทั่วไป ๒.งานวิศวกรรมโยธา ๓.งานสาธารณูปโภค ๔.งานผังเมือง ๕.งานควบคุมอาคาร ๖.งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๗.งานกิจการประปา ๔. กองการศึกษา ๑.งานธุรการ ๒.งานศึกษาปฐมวัย ๓.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๕.งานกีฬาและนันทนาการ ๖.งานบริหารวิชาการ ๗.งานโรงเรียน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน	๒.งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสวัสดิการสังคม ๓.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ๒. กองคลัง ๑.งานบริหารงานทั่วไป ๒.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๔.งานการเงินและบัญชี ๕.งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖.งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๑.งานบริหารงานทั่วไป ๒.งานวิศวกรรมโยธา ๓.งานสาธารณูปโภค ๔.งานผังเมือง ๕.งานควบคุมอาคาร ๖.งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๗.งานกิจการประปา ๔. กองการศึกษา ๑.งานบริหารงานทั่วไป ๒.งานบริหารการศึกษา ๓.งานการศึกษาปฐมวัย ๔.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๖.งานกีฬาและนันทนาการ ๗.งานโรงเรียน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน
---	---

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์ จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน

๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)

๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)

๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒									
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๕ เม.ย.๖๖
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัดเทศบาล								
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒ เม.ย.๖๘
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒ ต.ค.๖๗
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๙ มี.ค.๖๗
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙	พนักงานช่วยชีวิตคน (รถ EMS ๑๖๖๙) (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๒๐	ตกแต่งสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๒	คนงานประจํารถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๖	คนงานประจํารถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

กรอบอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒									
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	กองคลัง								
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ต.ค.๖๕
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างขอใช้บัญชี กค.
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างขอใช้บัญชี กค. ว่างเดิม ๓ ต.ค.๖๕
๓๗	นักจัดการงานช่าง(ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างขอใช้บัญชี กค.
๓๘	นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๗ ก.พ. ๖๔
๓๙	นายช่างไฟฟ้า (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒ ม.ค.๖๔
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๖	พนักงานจัดมาตรน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา								
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างขอใช้บัญชี กค. ว่างเดิม ๓ ต.ค.๖๕
๔๘	นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้างข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>โรงเรียนอนุบาลบ้านชุมคำ</u>								
๕๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๕๙	ผู้ช่วยครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรมจัดสรร
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๖๑	พนักงานทำความสะอาด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรมจัดสรร
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมคำ</u>								
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรมจัดสรร
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเทศบาล
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีเจริญ</u>								
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างขอใช้บัญชี กค.
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๖๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนตะโน</u>								
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเขือง</u>								
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒									
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาโพธิ์								
๗๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๘	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-		-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบกรมจัดสรร
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทรัพย์เจริญ								
๘๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
	พนักงานเทศบาล								
๘๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๑๑๔	๑๑๔	๑๑๔	๑๑๔	-	-	-	

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องจ้างในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
	กองคลัง(๑๔)																					
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๓,๘๐๐	๓๓,๗๒๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๓,๖๕๐	๖๓๗,๖๕๐	๖๖๗,๔๕๐
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก./ป.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๖๗,๖๕๐	๓๖๗,๖๕๐	๓๖๗,๔๕๐
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๗,๙๘๐	๑๘,๕๖๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๕๕๐
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๗,๙๘๐	๑๘,๕๖๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๕๕๐
	พนักงานจ้าง																					
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๓๔๗,๙๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐๔,๕๘๐	๒๐๔,๕๘๐	๒๐๔,๓๘๐
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๐๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๔๘๐	๒๐๓,๔๘๐	๒๐๓,๒๘๐
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๖๗,๐๘๐	๑๖๗,๐๘๐	๑๖๖,๘๘๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๔,๕๘๐	๒๐๔,๕๘๐	๒๐๔,๓๘๐
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง (๑๕)																					
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๔,๐๐๐	๒๕,๕๔๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๐๒๐
๓๗	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๓,๑๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๒๔๐	๓๗๖,๒๔๐	๓๗๖,๐๔๐
๓๘	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๗,๙๘๐	๑๘,๕๖๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๕๕๐
๓๙	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๗,๙๘๐	๑๘,๕๖๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๕๕๐
	พนักงานจ้าง																					
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๑๗,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๖๒๐	๘,๑๒๐	๘,๔๘๐	๒๐๖,๒๒๐	๒๐๖,๒๒๐	๒๐๖,๐๒๐
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๖,๗๒๐	๒๐๖,๗๒๐	๒๐๖,๕๒๐
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๘๖,๕๒๐
๔๓	พนักงานงานผลิตภัณฑ์กระดาษ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๗,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๘๖,๓๒๐	๑๘๖,๓๒๐	๑๘๖,๑๒๐
๔๔	พนักงานงานผลิตภัณฑ์กระดาษ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	พนักงานจดมคอกร	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา (๑๕)																					
๔๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๔,๐๐๐	๒๕,๕๔๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๐๒๐
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๓,๑๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๒๔๐	๓๗๖,๒๔๐	๓๗๖,๐๔๐
๕๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๗,๙๘๐	๑๘,๕๖๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๕๕๐
๕๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๗,๙๘๐	๑๘,๕๖๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๗๕๐	๓๑๕,๕๕๐
	พนักงานจ้าง																					
๕๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๑๗,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๖๒๐	๘,๑๒๐	๘,๔๘๐	๒๐๖,๒๒๐	๒๐๖,๒๒๐	๒๐๖,๐๒๐
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๖,๗๒๐	๒๐๖,๗๒๐	๒๐๖,๕๒๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนไม่อยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่าย			อัตราค่าจ้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)						ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๔๗,๓๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔,๘๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๗,๒๘๐	๒๖๖,๑๒๐	๒๐๖,๕๐๐
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี โรงเรียนอนุบาลบ้านขุนแก้ว	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๔,๒๘๐	๑๕๖,๐๐๐
๕๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๗	ครู	-	๑	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง																						
๕๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๓,๐๗๐)	-	๑	๑	๒๗๖,๘๕๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๐๐๐	๒๙๘,๔๗๐	๓๑๓,๕๒๐
๕๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๖,๒๔๐)	-	๑	๑	๓๑๔,๘๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๘๐	๓๒๗,๔๘๐	๓๔๐,๖๘๐	๓๕๕,๓๖๐
๖๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๔,๕๒๐)	-	๑	๑	๒๘๔,๒๔๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๓๐๖,๑๒๐	๓๑๘,๔๘๐	๓๓๓,๑๒๐
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานทำความสะอาด (๔,๐๐๐)	-	๑	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๒	พนักงานทำความสะอาด (๔,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	การจ้าง	-	๑	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขุนแก้ว																						
๖๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๕	ครู	-	๑	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง																						
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก(พี่เลี้ยง) (๑๒,๒๘๐)	-	๑	๑	๑๔๗,๓๖๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐	๑๖๖,๐๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยจรเข้ม																						
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๘	ครู	-	๑	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๖,๒๔๐)	-	๑	๑	๓๑๕,๑๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒,๗๒๐	๑๓,๔๐๐	๑๓,๘๘๐	๓๒๗,๘๔๐	๓๔๑,๐๔๐	๓๕๖,๐๔๐
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก(พี่เลี้ยง)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านไร่																						
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก(พี่เลี้ยง)	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑๓๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕๐๐	๕๒๐	๕๔๐	๑๑,๓๐๐	๑๑,๘๒๐	๑๒,๓๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองมะโน																						
๗๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗๓	ครู	-	๑	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านไร่																						
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗๕	ครู	-	๑	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(เงินบาท ๑๑,๓๔๐)

ยพ.สมทบ (๔๐๐)

ยพ.สมทบ (๔๐๐)

ยพ.สมทบ (๔๐๐)

ยพ.สมทบ (๔๐๐)

ยพ.สมทบ (๔๐๐)

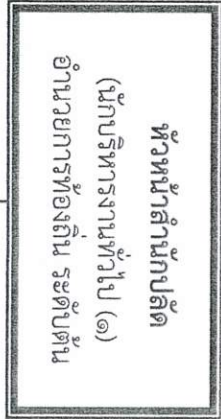
ยพ.สมทบ (๔๐๐)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องให้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาโพธิ์หมันงามวัง																			
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) (๑๗,๖๕๐)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ๑๑,๓๕๐	
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗๓๐	๗๕๐	๗๗๐	๗๖๖,๖๖๐	๗๗๖,๖๖๐	เงินอุดหนุน (๖๒๕๐)	
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐๐	๕๒๐	๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๒๐	เงินอุดหนุน ๑๑,๓๕๐	
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐๐	๕๒๐	๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๒๐	(เงินอุดหนุน ๑๑,๓๕๐)	
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) (๑๒,๒๘๐)	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐๐	๕๒๐	๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๒๐	(เงินอุดหนุน ๑๑,๓๕๐)	
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๒	๒	๑๓๗,๓๖๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๖,๐๘๐	เงินอุดหนุน ๔๐,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนหมื่นเจริญ																			
๘๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๓	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง																			
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ๑๑,๓๕๐	
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐๐	๕๒๐	๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๒๐	เงินอุดหนุน (๕๐๐)	
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐๐	๕๒๐	๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๒๐	(เงินอุดหนุน ๑๑,๓๕๐)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กห้วยหมื่นเจริญ																			
๘๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๕,๖๘๐)	-	๑	๑	๓๐,๘๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๖๐	๑๓,๓๖๐	๓๖,๐๒๐	๓๖,๕๒๐	เงินอุดหนุน ๑๑,๓๕๐	
๘๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๕,๖๘๐)	-	๑	๑	๓๐,๘๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๖๐	๑๓,๓๖๐	๓๖,๐๒๐	๓๖,๕๒๐	เงินอุดหนุน ๑๑,๓๕๐	
๘๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	๑๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๗๖,๒๐๐	ว่าง	
รวม																			
(๖)	ประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%			๗๕	๓๗,๒๓๓,๕๖๐	๓๗๖,๐๐๐	๑๓๔	๑๓๔	๑๓๔	-	-	-	๕๓๐,๖๖๐	๕๖๖,๐๐๐	๕๙๐,๘๖๐	๒๐,๔๓๓,๐๖๐	๒๐,๙๖๙,๕๖๐		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๓,๖๑๒,๗๒๐	๒๔,๕๓๘,๘๒๐		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๙๔๓,๐๗๒	๙๖๘,๗๕๒		

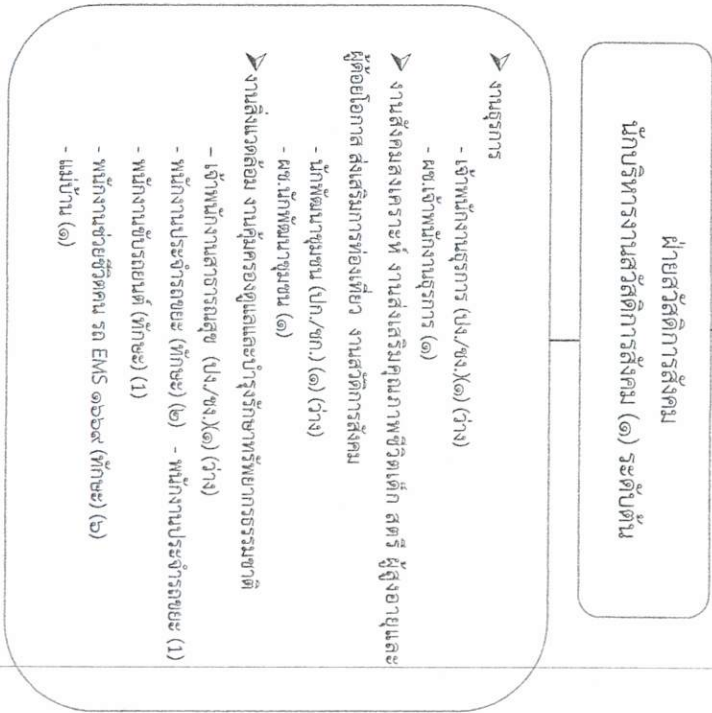
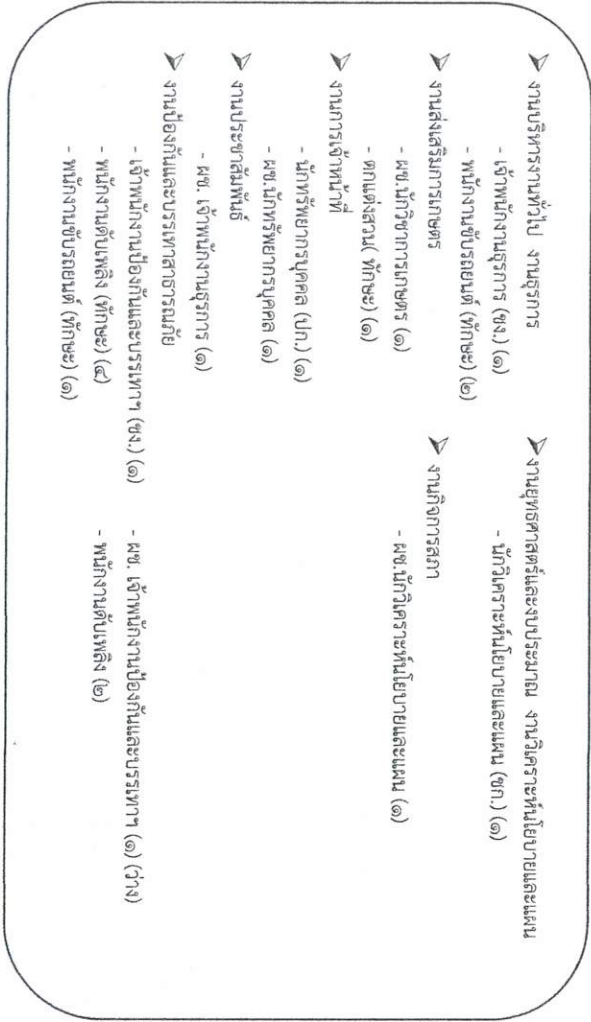
หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๖๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๗๑,๔๐๐,๐๐๐ บาท = (๖๘,๐๐๐,๐๐๐ × ๕%) + ๖๘,๐๐๐,๐๐๐ = ๗๑,๔๐๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๗๑,๔๐๐,๐๐๐ บาท)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๗๔,๙๗๐,๐๐๐ บาท = (๗๑,๔๐๐,๐๐๐ × ๕%) + ๗๑,๔๐๐,๐๐๐ = ๗๔,๙๗๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๗๔,๙๗๐,๐๐๐ บาท)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๗๘,๗๑๘,๕๐๐ บาท = (๗๔,๙๗๐,๐๐๐ × ๕%) + ๗๔,๙๗๐,๐๐๐ = ๗๘,๗๑๘,๕๐๐

โครงสร้างของสำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)



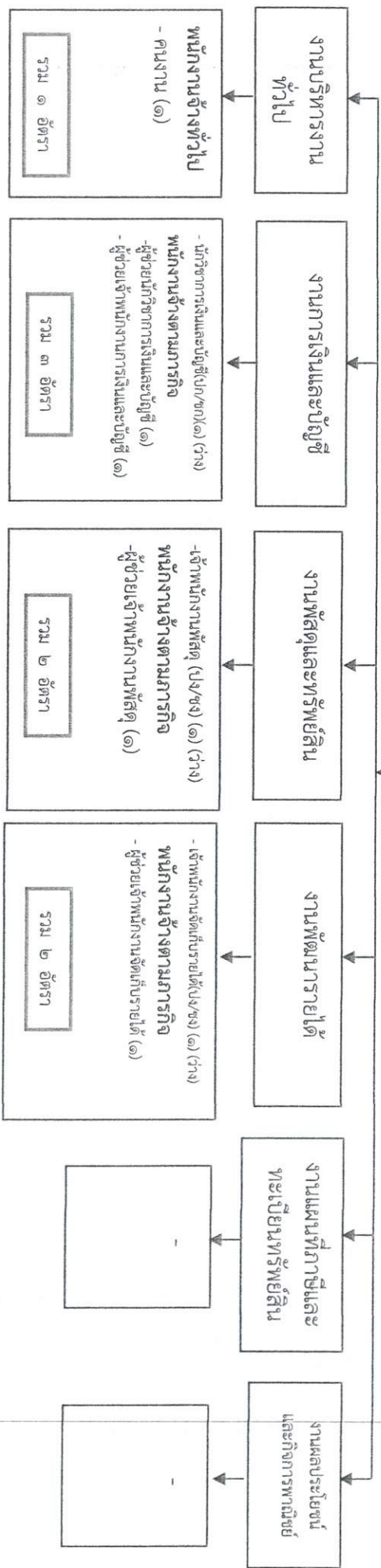
ฝ่ายสวัสดิการสังคม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (๑) ระดับต้น



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
			ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ						
จำนวน	ต้น	กลาง	สูง	๒	๑	๒	๒	๒	๒	๒๔	๓๗

โครงสร้างขององค์กร (๐๔)

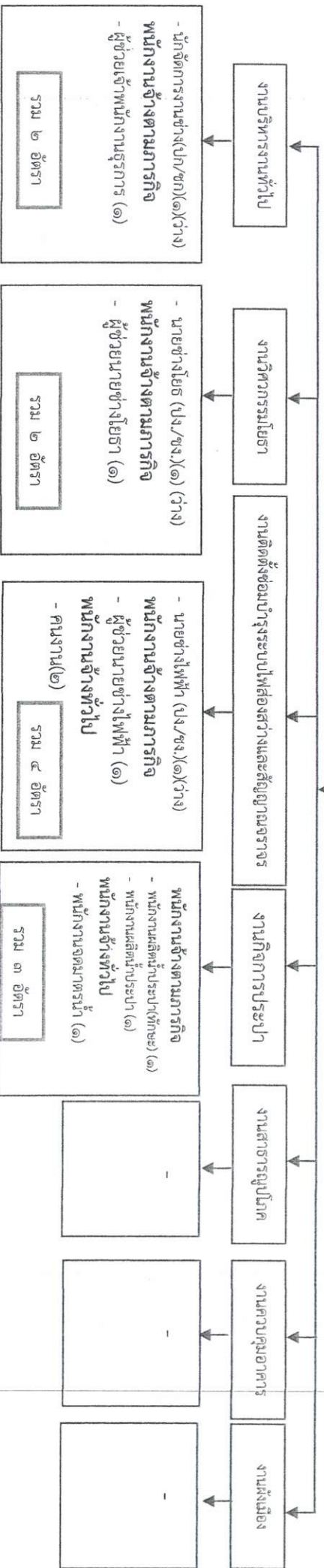
(นักบริหารงานการคลัง (๑)
 อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น



ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง		รวม
														ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	๔	๕

โครงสร้างของกองช่าง (๐๕)

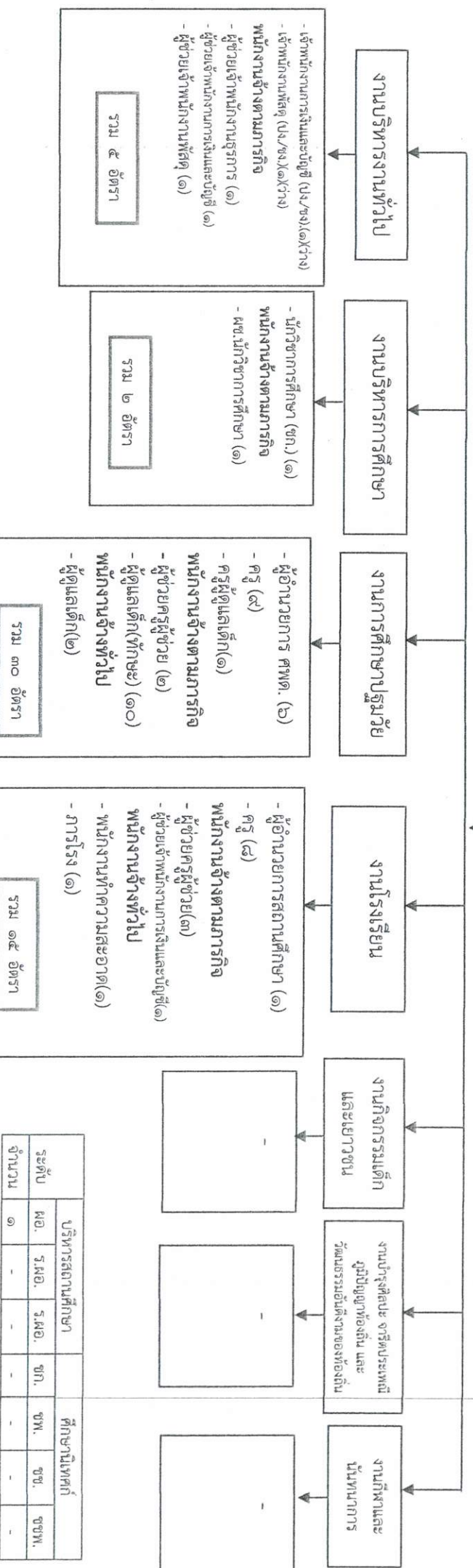
(นักบริหารงานช่าง) (๑) (ว่าง)
 (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ป.ท.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชก.)	ทั่วไป (ป.ท.)	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	-	๔	๔	๑๒
														ทั่วไป	ภารกิจ	

โครงสร้างของกองการศึกษา (๐๘)

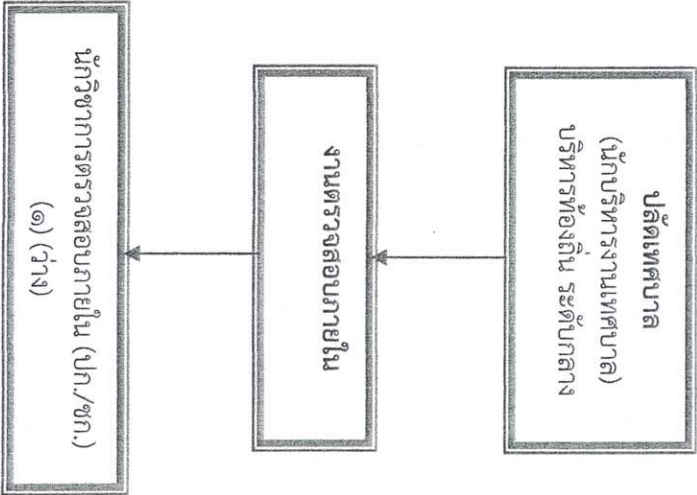
(ในภาพบริหารการศึกษา(๑))
 อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น(ว่าง)



ระดับ	บริหารสถานศึกษา		ศึกษานิเทศก์			
	ผอ.	ร.ผอ.	ร.ผอ.	ชก.	ชพ.	ชชพ.
จำนวน	๑	-	-	-	-	-

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	บริหาร สถานศึกษา	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ชก.)	ทั่วไป (อศ.)	ทั่วไป (งง.)	ทั่วไป (บง.)	ครู (คศ.๑)	ครู (คศ.๒)	ครู (คศ.๓)	ครู ผู้ช่วย	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	๑	๗	-	-	๑	-	-	๒	๒	๘	๗	-	๑	๔	๒๐	๕๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑
														พนักงานจ้าง		
														ทั่วไป	ภารกิจ	

[illegible]

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าถึงเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-
๑๙	นายวิมล ทุมมา	ม.๖	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐*๑๒)	-	-
๒๐	นายชาติร์ ไชยพันธ์	ปวส.(บริหารธุรกิจ) (ธุรกิจคอมพิวเตอร์)	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๗,๐๐๐ (๑๒,๒๕๐*๑๒)	-	-
๒๑	นายบัวพันธ์ พุทธทรัพย์	ป.ศร.(เกษตรศาสตร์) (ส่งเสริมการเกษตร)	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐*๑๒)	-	-
๒๒	นายไกรสร จันทน์จ่ม	ปวส.(บริหารธุรกิจ) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-
๒๓	นายศราวุธ สิงห์สี	ม.๖	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐*๑๒)	-	-
๒๔	นายอนนกร ดาราวง	ม.๖	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานช่วยชีวิตคน(ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐*๑๒)	-	-
๒๕	นายอัมพร ไชยระ	ป.๖	-	ทดแต่งส่วน(ผู้มีทักษะ)	-	-	ทดแต่งส่วน(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐*๑๒)	-	-
๒๖	นายคะแนนง ศิวาภิก	ปวส.(อุตสาหกรรม) (อิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-
๒๗	นายอภิชาติ แก้วมนต์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-
๒๘	นายจรัญ แก้วกิจ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-
๒๙	นางสาวพัชรี เกษร	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐*๑๒)	-	-
๓๐	นายถวัลย์ คุณถ่วง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐*๑๒)	-	-
๓๑	นายเสรีภรณ์ บุญศรี	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-
๓๒	นายทวิมล จันทะศรี	ม.๖	-	คณงานประจำรถขยะ(ผู้มีทักษะ)	-	-	คณงานประจำรถขยะ(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-
๓๓	นายคำดี ปริพา	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ(ผู้มีทักษะ)	-	-	คณงานประจำรถขยะ(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-
๓๔	นายจรรยา นมทะเล	ปวส.(เทคโนโลยีเกษตร)	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐*๑๒)	-	-
๓๕	นายชัยภูมิ แววงค์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๗,๐๐๐ (๑๒,๒๕๐*๑๒)	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
๓๖	นายคำดี คณะพัฒน์	ปวส.(อุตสาหกรรม) (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานช่างยนต์(ผู้ฝึกหัด)	-	-	พนักงานช่างยนต์(ผู้ฝึกหัด)	-	๑๔๗,๓๒๐ (๒๒,๔๘๐*๑๒)	-	-	๑๔๗,๓๒๐
๓๗	นายวิญญูธ บุญศรี	ม.๖	-	พนักงานช่างยนต์(ผู้ฝึกหัด)	-	-	พนักงานช่างยนต์(ผู้ฝึกหัด)	-	๑๔๗,๐๐๐ (๒๒,๔๕๐*๑๒)	-	-	๑๔๗,๐๐๐
๓๘	นายณัฐวิทย์ ชัยชนะ	ป.๖	-	พนักงานช่างยนต์	-	-	พนักงานช่างยนต์(ผู้ฝึกหัด)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐*๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๓๙	นายวิระกุล นาดรา	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

๔๐	นางสาวอรัชชา บรรพพรบุตราไชย	ป.โท(การจัดการทั่วไป บัญชี)	๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๔	นักบริหารงานคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๔	นักบริหารงานคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๔	๔๔๘,๘๒๐ (๓๗,๔๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	-	๔๔๘,๘๒๐
๔๑	ว่าง	-	๗๖-๒-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๔	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๗๖-๒-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๔	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๗๖-๒-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๔	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๒	ว่าง	-	๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๔	๒๘๗,๘๐๐	-	-	-	๒๘๗,๘๐๐
๔๓	ว่าง	-	๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๔	๒๘๗,๘๐๐	-	-	-	๒๘๗,๘๐๐
๔๔	นางสาวสิริกรปภา โพธิ์น้อย	ป.ตรี(ศิลปศาสตร)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๓๔๕,๒๘๐ (๒๘,๖๘๐*๑๒)	-	-	-	๓๔๕,๒๘๐
๔๕	นางสาวพรทัยชนก หาญรุก	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ) เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐*๑๒)	-	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๔๖	นางสาวนิสรา มั่นจิตร	ปวส.(บริหารธุรกิจ) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๖,๒๘๐ (๑๗,๑๘๐*๑๒)	-	-	-	๒๐๖,๒๘๐
๔๗	นางสาวจินตหรา หุ้มนภา	ปวส.(บริหารธุรกิจ) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๐๕,๒๐๐ (๑๗,๑๐๐*๑๒)	-	-	-	๒๐๕,๒๐๐
๔๘	นางลำไยทอง ลาตะวงษ์	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร)	-	คณงาน	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

๔๙	ว่าง	-	๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๔	นักบริหารงานช่าง	๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๔	นักบริหารงานช่าง	๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๔	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๓๘๓,๖๐๐
				(ผู้อำนวยการกองช่าง)		(ผู้อำนวยการกองช่าง)		(๒๒,๘๐๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)			
๕๐	ว่าง	-	-	นักจัดการงานช่าง	ป.โท/ป.โท-๒-๐๔-๒๗๐๓-๐๐๔	นักจัดการงานช่าง	ป.โท/ป.โท-๒-๐๔-๒๗๐๓-๐๐๔	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๑		ว่าง	๗๖-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๔	นายช่างโยธา	ขง.	๗๖-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๔	นายช่างโยธา	ขง.	๒,๔๗,๙๐๐	-	-	๒,๔๗,๙๐๐
๕๒		ว่าง	๗๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๔	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ขง.	๗๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๔	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ขง.	๒,๔๗,๙๐๐	-	-	๒,๔๗,๙๐๐
๕๓	นายทองพูล ลาภบุตร	ปวส.(อุตสาหกรรม) (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒,๑๗,๔๕๐ (๑๘,๑๒๐*๑๒)	-	-	๒,๑๗,๔๕๐
๕๔	นางสาวขวัญฤทัย สายบุญ	ปวส.บริหารธุรกิจการบัญชี (เป็นรายการผลการเลื่อนอัตราค่าจ้างตามมติคณะกรรมการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑,๔๔,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐*๑๒)	-	-	๑,๔๔,๖๘๐
๕๕	นายเข้มเพชร คำสิงหา	ปวส.(อุตสาหกรรม) (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑,๗๔,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐*๑๒)	-	-	๑,๗๔,๕๒๐
๕๖	นายสุธี ผลดี	ปว	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ผู้มีทักษะ)	-	๑,๓๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-	๑,๓๗,๓๖๐
๕๗	นายเกียรติศักดิ์ สีนัด	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑,๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑,๐๘,๐๐๐
๕๘	นายณัฏพาล ไชยเศรษฐ์	ปวส.(อุตสาหกรรม) (ไฟฟ้า)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑,๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑,๐๘,๐๐๐
๕๙	นายวรรณารด ไชยผา	ปวส.(อุตสาหกรรม) (ไฟฟ้า)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑,๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑,๐๘,๐๐๐
๖๐	นายน้ำปลึก โคตรธนา	ม.๖	-	พนักงานจมน้ำ	-	-	พนักงานจมน้ำ	-	๑,๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑,๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๖๑		ว่าง	๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๔	นักบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๔	นักบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓,๗๕,๖๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔,๒๗,๖๐๐
๖๒	นายสาวิทย์ สาทิวิธ	ป.ด.วิ.(ส่งเสริมการเกษตร) (เป็นประกาศนียบัตรวิชาชีพ)	๗๖-๒-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๗๖-๒-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๔๐๑,๑๖๐ (๓๗,๔๓๐*๑๒)	-	-	๔๐๑,๑๖๐
๖๓		ว่าง	๗๖-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ขง.	๗๖-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ขง.	๒,๔๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๔		ว่าง	๗๖-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานผลิต	ปจ./ขง.	๗๖-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานผลิต	ปจ./ขง.	๒,๔๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๕	นางสาวพิมพ์พร มานทอง	ป.ด.วิ.(เศรษฐ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒,๗๔,๘๐๐ (๒๒,๙๐๐*๑๒)	-	-	๒,๗๔,๘๐๐
๖๘	นางสาวบุษบา นามวงศ์	ป.ด.วิ.(บริหารธุรกิจ) (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานผลิต	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานผลิต	-	๒,๕๕,๒๔๐ (๒๑,๕๒๐*๑๒)	-	-	๒,๕๕,๒๔๐
๖๙	นางสาวเสวยมา จอมขวัญ	ปวส.(บริหารธุรกิจ) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒,๔๗,๙๐๐ (๒๐,๖๔๐*๑๒)	-	-	๒,๔๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังคน			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๐	นางสาวสุวิฑรา มั่นจิตร	ปราศ(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐*๑๒)	-	๑๓๗,๒๐๐
โรงเรียนอนุบาลบ้านขุนศรี											
๓๑	นายอนพนธ์ ตันสมรส	ป.โท	๗๖-๒-๐๘-๖๕๕๐-๐๐๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๗๖-๒-๐๘-๖๕๕๐-๐๐๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๖๓๑,๕๖๐ (๕๑,๑๓๐*๑๒)	-	๖๓๑,๕๖๐
๓๒	นางบังอร สาภิรัช	ป.โท(ศึกษาศาสตร์)	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๕๕	ครู	บก.	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๕๕	ครู	-	๕๑๐,๙๖๐ (๔๒,๕๘๐*๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๓๓	นางสาวอุษณีย์ ลิมาพันธ์	ป.โท(ศึกษาศาสตร์)	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๒๙	ครู	-	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๒๙	ครู	-	๔๐๒,๔๘๐ (๓๔,๒๐๐*๑๒)	-	๔๐๒,๔๘๐
๓๔	นางอุษณา มัทธรา	ป.โท(ศึกษาศาสตร์)	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๒๙	ครู	-	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๒๙	ครู	-	๓๘๖,๙๖๐ (๓๒,๒๓๐*๑๒)	-	๓๘๖,๙๖๐
๓๕	นางสาวพณีย์ไทย แสงกล้า	ป.โท(ศึกษาศาสตร์)	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๒๙	ครู	-	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๒๙	ครู	-	๔๐๒,๒๔๐ (๓๓,๕๒๐*๑๒)	-	๔๐๒,๒๔๐
๓๖	นางฉวีทิพร ไชยศาสตร์	ป.โท(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๔๕	ครู	บก.	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๔๕	ครู	-	๔๔๔,๕๒๐ (๔๑,๒๓๐*๑๒)	-	๔๔๔,๕๒๐
๓๗	นางสาวปณิณนา โพธิ์รัตน์	ป.โท(ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๕๕	ครู	-	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๕๕	ครู	-	๔๒๑,๐๔๐ (๓๕,๐๘๐*๑๒)	-	๔๒๑,๐๔๐
๓๘	นางสาวสุกัญญา ปราศอบศรี	ป.ตรี(เศรษฐศาสตร์) (นิเทศศาสตร์)	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๕๕	ครู	-	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๕๕	ครู	-	๒๖๘,๘๐๐ (๒๒,๔๐๐*๑๒)	-	๒๖๘,๘๐๐
๓๙	นางสาวนิศยา กิมนิศา	ป.ตรี (เศรษฐศาสตร์) (วิทยาศาสตร์)	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๕๕	ครู	-	๗๖-๒-๐๘-๖๕๑๐-๐๕๕	ครู	-	๒๗๙,๖๐๐ (๒๓,๓๐๐*๑๒)	-	๒๗๙,๖๐๐
๔๐	นางสาวปณิณนา กระทำ	ป.ตรี(ศึกษาศาสตร์) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๗๒,๘๔๐ (๒๓,๐๗๐*๑๒)	-	๒๗๒,๘๔๐
๔๑	นางสาวกัญจน์ธิดา กวีรัตนวิไลณ	ป.ตรี(เศรษฐศาสตร์) (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๑๔,๘๘๐ (๒๖,๒๔๐*๑๒)	-	๓๑๔,๘๘๐
๔๒	นายภัทร ภัคศิริ	ป.โท(ศึกษาศาสตร์) (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๘๔,๒๔๐ (๒๔,๕๒๐*๑๒)	-	๒๘๔,๒๔๐
๔๓	นายสุวัฒน์ แก้วกิ่ง	ป.วส.(บริหารธุรกิจ) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๘๖,๔๘๐ (๑๕,๕๔๐*๑๒)	-	๑๘๖,๔๘๐
๔๔	นางอติมา สายสี	ม.๖	-	พนักงานทำความสะอาด	-	-	พนักงานทำความสะอาด	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางสาวปิยพุช ไชยชนะ	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขุนศรี											
๔๖	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๘๗	นางวิมลดา ผลพยุ่ง	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์) (การศึกษาปฐมวัย)	ครู	-	-	ครู	-	-	๔๑๔,๒๔๐ (๓๔,๔๔๐*๑๒)	-	-	๔๑๔,๒๔๐	ผู้แทนจากกิจกรรม
๘๘	นางสาวศศิธร ศรีทิม	ป.โท (ศึกษาศาสตร์) (การศึกษาปฐมวัย)	ครู	ขก.	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๔	ครู	ขก.	๔๔๑,๑๒๐ (๓๖,๗๖๐*๑๒)	-	-	-	๔๔๑,๑๒๐	ผู้แทนจากกิจกรรม
๘๘	นางไพรัชิตต์ วงศ์ใหญ่	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-	๑๔๗,๓๖๐	ผู้แทนจากกิจกรรม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีเจริญ													
๘๙	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้ รับแจ้งจาก สก.
๘๙	ว่าง	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	ขอใช้บัญชีกรม ผู้แทนจากกิจกรรม
๘๙	นางพรพรรณ ศรีโคตร	ป.ตรี(ศึกษาศาสตร์) (การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๓๑๔,๑๒๐ (๒๖,๒๖๐*๑๒)	-	-	๓๑๔,๑๒๐	ผู้แทนจากกิจกรรม
๘๙	นางสาววราณี แก่นอ้วน	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์) (การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-	๑๔๗,๓๖๐	ผู้แทนจากกิจกรรม
๘๙	นางสาวอุทุมพร ดาวราช	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์) (การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-	๑๔๗,๓๖๐	ผู้แทนจากกิจกรรม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนตะโนน													
๘๙	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้ รับแจ้งจาก สก.
๘๙	นางสาวนิ่มนวล ป้อมหีบ	ป.โท(ศึกษาศาสตร์) (การบริหารการศึกษา)	ครู	ขก.	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๔	ครู	ขก.	๔๔๔,๒๐๐ (๓๗,๑๐๐*๑๒)	-	-	-	๔๔๔,๒๐๐	ผู้แทนจากกิจกรรม
๘๙	นางสาววิบูลยา สุระโพ	ป.ตรี(ศึกษาศาสตร์)	ครู	-	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๓๐	ครู	-	๓๔๔,๑๒๐ (๓๓,๒๖๐*๑๒)	-	-	-	๓๔๔,๑๒๐	ผู้แทนจากกิจกรรม
๘๘	นางสาวเกษราภรณ์ จันทร์แจ่ม	ป.โท(ศึกษาศาสตร์) (การบริหารการศึกษา)	ครู	-	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๓๐	ครู	-	๓๔๔,๑๒๐ (๓๒,๔๓๐*๑๒)	-	-	-	๓๔๔,๑๒๐	ผู้แทนจากกิจกรรม
๘๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเขื่อนโนนมะเขือ												
๘๘	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้ รับแจ้งจาก สก.
๑๐๐	นางสาวลารารม วาสชัยกุล	ป.โท(บริหารสถานศึกษา)	ครู	-	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๓๐	ครู	-	๓๗๔,๔๒๐ (๓๑,๒๖๐*๑๒)	-	-	-	๓๗๔,๔๒๐	ผู้แทนจากกิจกรรม
๑๐๑	นางมะณณณณ์ รอดคำทุย	ป.ตรี(ศึกษาศาสตร์) (สาขาการศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-	๑๔๗,๓๖๐	ผู้แทนจากกิจกรรม
๑๐๒	นางสาวอรพรรณ วงศ์ใหญ่	ป.ตรี(ศึกษาศาสตร์) (สาขาการศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐*๑๒)	-	-	๑๔๗,๓๖๐	ผู้แทนจากกิจกรรม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลนาโพธิ์ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์กรบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณั้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณความความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลนาโพธิ์เล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ ไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก

- บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
 - ข้อมูลจำนวนครูและเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - ข้อมูลจำนวนครู ห้องเรียน และเด็กในโรงเรียน
 - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
 - รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
-

เป็นผู้วิชาการขอความเห็นชอบในการจัดทำแผนชีวิตจากปี ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอนุ้ยศรีรักษ์ จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ	อชป./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการเดิม (๒๕๖๗-๒๕๖๘)	อัตรากำลังเดิม					โครงสร้างส่วนราชการใหม่ (ปี ๒๕๗๐)	อัตรากำลังใหม่		การใช้จ่ายด้านบุคคล	
			จำนวน พนักงาน อปท.	จำนวนพนักงานจ้าง ภารกิจ	ทั่วไป	จำนวน ผู้จ้างประจำ	สถานะตำแหน่งว่าง (✓)		ว่าง	จำนวนพนักงาน อปท.	ก่อนรับแผนฯ ปี ๒๕๗๐	หลังรับแผนฯ ปี ๒๕๗๐
๑	ทต.นาโพธิ์ นุชนคร	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ส่วนนิติ นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล) หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่น) นักทรัพยากรบุคคล (ปท./ชก.) นักพัฒนาชุมชน (ปท./ชก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปท./ชก.) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปท./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปท./ชก.) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปท./ชก.) เจ้าพนักงานสวัสดิการสงเคราะห์ (ปท./ชก.) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ พนักงานช่วยชีวิตคน (รต EMS ๑๖๖๘) (ทักษะ) คนสวน (ทักษะ) พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) คนงานประจํารถยนต์ (ทักษะ) พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) แม่บ้าน พนักงานดับเพลิง คนงานประจํารถยนต์	๑			✓	✓	✓	๑	๑	๑	๑

ลำดับ	อปท./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการเดิม (๒๕๖๓-๒๕๖๔) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)	อัตรากำลังเดิม						โครงสร้างส่วนราชการใหม่ (ปี ๒๕๖๐) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)	อัตรากำลังใหม่		การค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	
			จำนวนพนักงานอปท.	จำนวนพนักงานจ้าง		จำนวนถูกจ้างประจำ	สถานะตำแหน่งว่าง (✓)	ว่าง		จำนวนพนักงานอปท.	ก่อนรับแผนฯ ปี ๒๕๖๐	หลังรับแผนฯ ปี ๒๕๖๐	
				ภารกิจ	ทั่วไป								
อปท.นาโพธิ์	กองคลัง	นักบริหารงานคลัง(ผอ.กองคลัง) (อำนาจการทอถึงระดับต้น)	๑				✓		นักบริหารงานคลัง(ผอ.กองคลัง) (อำนาจการทอถึงระดับต้น)		๓๒๓,๐๐	๓๒๓,๐๐	
		นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑				✓		นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)				
		เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑				✓		เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)				
		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑				✓		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)				
		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑				✓		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี				
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑				✓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้				
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑				✓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี				
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑				✓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ				
		คนงาน	๑						คนงาน				
		กองช่าง							กองช่าง				
		ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนาจการทอถึงระดับต้น)	๑				✓		ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนาจการทอถึงระดับต้น)				
		นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)					✓		นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)				
		นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑				✓		นายช่างโยธา (ปง./ชง.)				
		นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑				✓		นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)				
		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑				✓		ผู้ช่วยนายช่างโยธา				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑				✓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑				✓		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า						
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑				✓		พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)						
พนักงานผลิตน้ำประปา					✓		พนักงานผลิตน้ำประปา						
คนงาน	๑				๒		คนงาน						
พนักงานจมนวดมน้ำ	๑				๑	✓	พนักงานจมนวดมน้ำ						

ลำดับ	อปท./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการเดิม (๒๕๖๓-๒๕๖๔) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)	อัตรากำลังเดิม						โครงสร้างส่วนราชการใหม่ (ปี ๒๕๖๐) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)	อัตรากำลังใหม่		การค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	
			จำนวน อปท.	จำนวนพนักงานจ้าง		จำนวน ลูกจ้างประจำ	สถานตำแหน่งว่าง (✓)	จำนวนพนักงาน		อปท.	ก่อนปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๐	หลังปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๐	
				ภารกิจ	ทั่วไป								
พต.นาโพธิ์ บุรีรัมย์	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี <u>โรงเรียนอนุบาลบ้านชุมคำ</u> ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ผู้ช่วยครู ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานทำความสะอาด ภารโรง <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมคำ</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	๑				✓	✓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี <u>โรงเรียนอนุบาลบ้านชุมคำ</u> ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ผู้ช่วยครู ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานทำความสะอาด ภารโรง <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมคำ</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)		๓๓.๐๐	๓๓.๐๐		
		๑	๓	๑	๑	✓	๒						
		๑				✓	✓						
		๑				✓	✓						
		๑				✓	✓						
		๑				✓	✓						
		๑				✓	✓						
		๑				✓	✓						
		๑				✓	✓						
		๑				✓	✓						

ลำดับ	อปท./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการเดิม (๒๕๖๗-๒๕๖๙) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)	อัตรากำลังเดิม					โครงสร้างส่วนราชการใหม่ (ปี ๒๕๗๐) (กรณีมีฝ่าย/กลุ่มงาน ให้ระบุด้วย โดยแยกรายตำแหน่ง)	อัตรากำลังใหม่		การใช้จ่ายด้านบุคคล	
			จำนวน พนักงาน อปท.	จำนวนพนักงานจ้าง ภารกิจ	ทั่วไป	จำนวน ลูกจ้างประจำ	สถานะตำแหน่งว่าง (✓) มีคณครอง		ว่าง	อปท.	ก่อนปรับแผนฯ ปี ๒๕๗๐	หลังปรับแผนฯ ปี ๒๕๗๐
พต.นาโพธิ์ บุรณศรีภิก	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีเจริญ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ช่วย ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑				✓	✓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีเจริญ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๓๓๓.๐๐	๓๓๓.๐๐	
		๑	๑			✓	✓	ครูผู้ช่วย				
								พนักงานจ้างตามภารกิจ				
			๒			๒		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย				
								ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)				
							✓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนตะโนน				
							✓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
						๓		ครู				
							✓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเขือง				
							✓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
						๒		ครู				
							✓	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชัยเจริญ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ช่วย หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานเทศบาล นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑				๓	✓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
		๓				๓		ครู				
			๕			๕		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)				
			๒			๒		ผู้ดูแลเด็ก				
						✓	✓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชัยเจริญ				
						✓	✓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
			๑	๑				ผู้ช่วยครูผู้ช่วย				
								หน่วยตรวจสอบภายใน				
							✓	พนักงานเทศบาล				
								นักวิชาการตรวจสอบภายใน				
		รวม		๔๙	๕๒	๑๓						

หมายเหตุ

๑.ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙	จำนวน	๖๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๒.ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๗๐	จำนวน	๗๑,๔๐๐,๑๐๐ บาท
๓.การใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๙	จำนวน	๒๒,๒๔๗,๐๐๙ บาท
๔.การใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๗๐	จำนวน	๒๓,๕๕๘,๘๖๖ บาท

ลงชื่อ

(นายวิฑูรย์ มหามณีพิพงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์

ผู้รับรองข้อมูล



ประกาศเทศบาลตำบลนาโพธิ์

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) เป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้น

อาศัยอำนาจ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ หมวดที่ ๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลนาโพธิ์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวิชาพูล มหานิตพงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์

