



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓

เทศบาลตำบลนาคำ
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

คำนำ

ด้วย เทศบาลตำบลนาคำ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

เทศบาลตำบลนาคำ พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล เพื่อให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล ตามความต้องการคนและวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐ เพื่อที่จะให้การบริหารท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึงปัญหาความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลัก ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ให้มีผลตั้งแต่นี้ เป็นต้นไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
เทศบาลตำบลนาคำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๔๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๗๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๗๗

ภาคผนวก

๑. ประกาศเทศบาลตำบลนาคำ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓
เทศบาลตำบลนาคำ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนมพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนมเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาคำ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคำ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาเทศบาลตำบลนาคำ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนในเทศบาลตำบลนาคำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒.๘ เพื่อให้การบริหารงานบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคำ เป็นไปอย่างมีระบบและมีขั้นตอน มีแผนอัตรากำลังรองรับที่ชัดเจน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาคำ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลนาคำ เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลนาคำและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาคำ เป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ เทศบาลตำบลนาคำมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่

ของเทศบาลตำบลนาคำ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณา ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ

ผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่น ๆ เช่น

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล

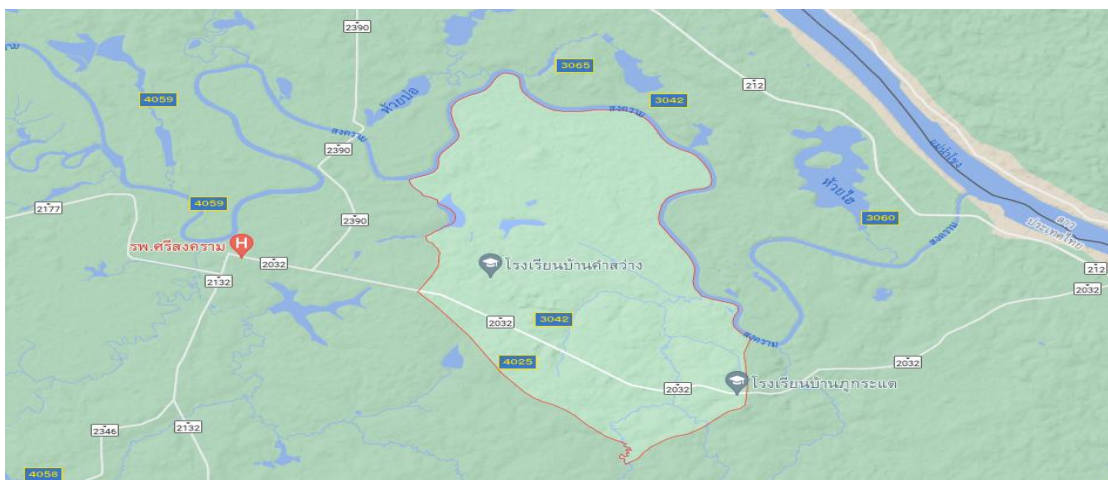
เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาคำ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

(๑) ด้านศักยภาพ

๑. ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล (แผนที่ประกอบ) ตำบลนาคำ เดิมเป็นหมู่บ้านในเขตปกครองของตำบลนาเตือ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครพนม ต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๑ ตำบลนาเตือ แยกมาอยู่ในเขตอำเภอศรีสงคราม จึงได้มีการแยกบ้านนาคำ ได้ยกฐานะเป็นตำบลนาคำ ในปี พ.ศ. ๒๕๑๖ และยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนาคำเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยตำบลนาคำตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอศรีสงคราม อยู่ในเขตการปกครองของ อำเภอศรีสงคราม ห่างจากอำเภอศรีสงคราม ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๘๔.๔๖ ตารางกิโลเมตร (๕๒,๗๙๐ ไร่) เป็นตำบลขนาดกลาง ซึ่งปัจจุบันแยกการปกครองออกเป็น ๑๖ หมู่บ้าน และมีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกันท้องถิ่นใกล้เคียงและจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	จดตำบลหาดแพง	อำเภอศรีสงคราม	จังหวัดนครพนม
ทิศใต้	จดตำบลนาเตือ	อำเภอศรีสงคราม	จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันออก	จดตำบลท่าจำปา	อำเภอกำแพงแสน	จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันตก	จดตำบลศรีสงคราม	อำเภอศรีสงคราม	จังหวัดนครพนม



(แผนที่ตำบลนาคำ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม)

๒. ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลนาคำ สภาพพื้นที่ทั่วไป เป็นลักษณะภูมิประเทศโดยรวมเป็นที่ราบลุ่ม ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัยประมาณ ๖๐% เป็นพื้นที่สำหรับการเกษตร ๓๕ % และมีพื้นที่ส่วนอื่น ๕% มี ๓ ฤดูกาล (ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว)

๓. ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศทั่วไปของเขตพื้นที่ตำบลนาคำ ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตก ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อย นานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตเทศบาลไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

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

๔. ลักษณะของดิน

สภาพดินในเขตตำบลนาคำ ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕ % ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๕. ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค-บริโภค จำนวน - แห่ง แหล่งน้ำทิ้ง - แห่งเคยเป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและเทศบาลได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน

๖. ลักษณะของไม้ / ป่าไม้

ในเขตเทศบาลตำบลนาคำ มีพื้นที่ป่าไม้ที่อยู่ในการอนุรักษ์ตามโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อยู่ที่บ้านบริเวณวัดป่าบ้านคำสว่าง

(๒) ด้านการเมือง/การปกครอง

๑. เขตการปกครอง ตำบลนาคำ มีหมู่บ้าน ๑๖ หมู่บ้าน ผู้นำหมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่	บ้าน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	บ้านโพนงาม	นายอนุสิทธิ์ คณิตักษ์	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	บ้านคำสว่าง	นายบุรินทร์ มัยวงศ์	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านอุ่มไผ่	นายวิชัย วรโยธา	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	บ้านเหล่า	นางสาวราตรี เคนแสง	ผู้ใหญ่บ้าน
๕	บ้านนาคำ	นายไตรรงค์ ป้องทอง	ผู้ใหญ่บ้าน
๖	บ้านโพนก่อ	นายนิพล วงศ์พุทธา	ผู้ใหญ่บ้าน
๗	บ้านภูกระแต	นายสมเทศ พันธุ์สวัสดิ์	ผู้ใหญ่บ้าน
๘	บ้านโนนรัง	นายไกรวิชญ์ ไชยพรม	ผู้ใหญ่บ้าน
๙	บ้านคำสะอาด	นายภานุวัฒน์ วุฒิวิสุทธิ	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๐	บ้านโพนงาม	นายจิววัฒน์ รั้งศรี	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๑	บ้านนาคำ	นายธนากร ขัตติวงศ์	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๒	บ้านภูกระแต	นายรุ่งเรือง เตโซ	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๓	บ้านภูกระแต	นายเดชา เทพวาริน	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๔	บ้านเหล่า	นายจรรย์ยุทธ สมรฤทธิ	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๕	บ้านคำสะอาด	นายนิรันดร์ เรืองวรบูรณ์	กำนันตำบลนาคำ
๑๖	บ้านโพนก่อ	นายศรีไพร โมยะ	ผู้ใหญ่บ้าน

๒. การเลือกตั้ง

เทศบาลได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลนาคำ ทั้งเขตเทศบาลเป็น ๑ เขตเลือกตั้ง, สมาชิกสภาแบ่งออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย

หมู่ที่	๑	บ้านโพนงาม
หมู่ที่	๒	บ้านคำสว่าง
หมู่ที่	๕	บ้านนาคำ
หมู่ที่	๖	บ้านโพนก่อ
หมู่ที่	๑๐	บ้านโพนงาม
หมู่ที่	๑๑	บ้านนาคำ
หมู่ที่	๑๖	บ้านโพนก่อ

เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย

หมู่ที่	๓	บ้านอุ่มไผ่
หมู่ที่	๔	บ้านเหล่า
หมู่ที่	๗	บ้านภูกระแต
หมู่ที่	๘	บ้านโนนรัง
หมู่ที่	๙	บ้านคำสะอาด
หมู่ที่	๑๒	บ้านภูกระแต
หมู่ที่	๑๓	บ้านภูกระแต
หมู่ที่	๑๔	บ้านเหล่า
หมู่ที่	๑๕	บ้านคำสะอาด

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๐ ประกอบพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน, สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๒ เขตๆ ละ ๖ คน รวมเป็น ๑๒ คน

(๓) จำนวนประชากร

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓-๕ ปี และคาดการณ์ในอนาคต)

ประชากรทั้งสิ้น ๑๐,๑๓๙ คน แยกเป็นชาย ๕,๑๔๘ คน, หญิง ๔,๙๙๑ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๑๐๕ ครัวเรือน แยกได้ดังนี้

หมู่ที่/ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร (ชาย)	ประชากร (หญิง)	รวม	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑ บ้านโพรงงาม	๔๐๓	๓๕๖	๗๕๙	๑๙๐
หมู่ที่ ๒ บ้านคำสว่าง	๓๙๔	๓๘๙	๗๘๓	๒๓๖
หมู่ที่ ๓ บ้านอู่ไม้	๓๔๔	๓๓๘	๖๘๒	๒๓๓
หมู่ที่ ๔ บ้านเหล่า	๒๖๖	๒๘๐	๕๔๖	๑๗๑
หมู่ที่ ๕ บ้านนาคำ	๓๕๑	๓๒๕	๖๗๖	๑๙๖
หมู่ที่ ๖ บ้านโพนก้อ	๓๒๓	๒๘๖	๖๐๙	๑๙๔
หมู่ที่ ๗ บ้านภูกระแต	๔๕๕	๔๔๗	๙๐๒	๒๕๐
หมู่ที่ ๘ บ้านโนนรัง	๒๑๒	๒๐๓	๔๑๕	๑๒๗
หมู่ที่ ๙ บ้านคำสะอาด	๑๗๘	๑๕๙	๓๓๗	๑๔๐
หมู่ที่ ๑๐ บ้านโพรงงาม	๓๕๐	๓๔๗	๖๙๗	๑๘๖
หมู่ที่ ๑๑ บ้านนาคำ	๔๕๖	๔๖๕	๙๒๑	๒๘๔
หมู่ที่ ๑๒ บ้านภูกระแต	๓๐๐	๒๘๑	๕๘๑	๑๗๓
หมู่ที่ ๑๓ บ้านภูกระแต	๓๕๘	๓๖๕	๗๒๓	๒๒๓
หมู่ที่ ๑๔ บ้านเหล่า	๓๒๕	๓๓๒	๖๕๗	๑๙๘
หมู่ที่ ๑๕ บ้านคำสะอาด	๑๙๐	๑๗๗	๓๖๗	๑๔๘
หมู่ที่ ๑๖ บ้านโพนก้อ	๒๔๓	๒๔๑	๔๘๔	๑๕๖
รวม	๕,๑๔๘	๔,๙๙๑	๑๐,๑๓๙	๓,๑๐๕

(ข้อมูล ณ เมษายน ๒๕๖๖ : จำนวนประชากร กรมการปกครอง)

จำนวนประชากรของเทศบาลตำบลนาคำ
(เปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ ปี)

หมู่ที่/ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)					
	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
หมู่ที่ ๑ บ้านโพนงาม	๔๐๑	๓๗๓	๔๐๔	๓๖๘	๔๐๖	๓๖๘
หมู่ที่ ๒ บ้านคำสว่าง	๓๖๘	๓๖๔	๓๗๔	๓๖๔	๓๘๖	๓๗๙
หมู่ที่ ๓ บ้านอุ่มไผ่	๓๔๕	๓๓๙	๓๓๘	๓๓๙	๓๓๖	๓๓๖
หมู่ที่ ๔ บ้านเหล่า	๒๖๙	๒๗๙	๒๖๙	๒๗๘	๒๗๒	๒๘๐
หมู่ที่ ๕ บ้านนาคำ	๓๕๐	๓๓๖	๓๔๖	๓๒๖	๓๔๙	๓๒๕
หมู่ที่ ๖ บ้านโพนก่อ	๓๑๓	๒๙๙	๓๑๕	๒๙๕	๓๒๑	๒๘๙
หมู่ที่ ๗ บ้านภูกระแต	๔๕๓	๔๔๐	๔๕๑	๔๔๓	๔๔๘	๔๔๕
หมู่ที่ ๘ บ้านโนนรัง	๒๐๒	๑๙๖	๒๐๗	๑๙๙	๒๐๖	๒๐๒
หมู่ที่ ๙ บ้านคำสะอาด	๑๗๖	๑๕๙	๑๗๒	๑๖๑	๑๗๒	๑๕๗
หมู่ที่ ๑๐ บ้านโพนงาม	๓๖๖	๓๕๒	๓๖๓	๓๕๒	๓๕๔	๓๔๘
หมู่ที่ ๑๑ บ้านนาคำ	๔๕๗	๔๖๙	๔๕๖	๔๖๘	๔๕๓	๔๖๖
หมู่ที่ ๑๒ บ้านภูกระแต	๒๙๘	๒๖๘	๓๐๒	๒๗๗	๒๙๖	๒๘๑
หมู่ที่ ๑๓ บ้านภูกระแต	๓๕๖	๓๗๖	๓๖๓	๓๘๐	๓๖๒	๓๗๓
หมู่ที่ ๑๔ บ้านเหล่า	๓๑๘	๓๒๘	๓๒๘	๓๓๐	๓๑๙	๓๓๑
หมู่ที่ ๑๕ บ้านคำสะอาด	๑๙๐	๑๖๙	๑๘๖	๑๗๔	๑๘๕	๑๗๓
หมู่ที่ ๑๖ บ้านโพนก่อ	๒๔๕	๒๔๓	๒๔๑	๒๔๕	๒๔๒	๒๔๑
อื่นๆ (ไม่มีชื่อในทะเบียน)	๒	๑				
รวม	๕๑๐๙	๔๙๙๑	๕๑๑๘	๔๙๙๙	๕๑๐๗	๔๙๙๔
รวมทั้งสิ้น (คน)	๑๐,๑๐๐		๑๐,๑๑๗		๑๐,๑๐๑	

(ข้อมูล : จำนวนประชากร กรมการปกครอง)

๒. ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ (ปี)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
๐ - ๕	๒๗๓	๒๔๙	๕๒๒
๖ - ๑๐	๓๐๓	๒๘๗	๕๙๐
๑๑ - ๑๕	๓๗๙	๓๒๗	๗๐๖
๑๖ - ๒๐	๓๖๑	๓๑๗	๖๗๘
๒๑ - ๓๐	๖๗๙	๖๖๕	๑๓๔๔
๓๑ - ๔๐	๗๓๙	๗๐๔	๑๔๔๓
๔๑ - ๕๐	๙๖๔	๘๕๕	๑๘๑๙
๕๑ - ๖๐	๗๕๕	๗๓๖	๑๔๙๑
๖๑ - ๗๐	๔๒๖	๕๐๒	๙๒๘
๗๑ - ๘๐	๒๐๖	๒๔๖	๔๕๒
๘๑ - ๙๐	๕๘	๘๖	๑๔๔
๙๑ - ๑๐๐	๕	๑๗	๒๒
มากกว่า ๑๐๐	๐	๐	๐
รวม	๕,๑๔๘	๔,๙๙๑	๑๐,๑๓๙

(ข้อมูล ณ เมษายน ๒๕๖๖ : จำนวนประชากร กรมการปกครอง)

(๔) สภาพทางสังคม

๑. การศึกษา

ด้านการศึกษาในเขตเทศบาลตำบลนาคำ มีการจัดการด้านการศึกษา โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลนาคำ จำนวน - แห่ง มีโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน - แห่ง ตามข้อมูล ดังนี้

๑.๑ โรงเรียนประถมศึกษา ๗ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านโพนงาม โรงเรียนบ้านคำสว่าง โรงเรียนบ้านอู่ไม้ โรงเรียนบ้านเหล่า โรงเรียนบ้านนาคำ โรงเรียนบ้านโพนก่อ (ราษฎร์อนุสรณ์) โรงเรียนบ้านภูกระแต

๑.๒ โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์

๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๖ แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ ๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนรัง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดดาราาราม ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสุวรรณบรรพต ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีดาราม

๒. สาธารณสุข

๒.๑	โรงพยาบาล	จำนวน	-	แห่ง
๒.๒	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน	๓	แห่ง
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.นาคำ)			
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.บ้านเหล่า)			
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.บ้านภูกระแต)			

๓. อาชญากรรม

เทศบาลตำบลนาคำ ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งเทศบาลตำบลนาคำ ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ปัญหาคือจากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลนาคำ คือได้บรรจุโครงการติดตั้งกล้องวงจรปิดในแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เรียบร้อยแล้ว

รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจากตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งนี้มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ว่าเทศบาลตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๓.๑ ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๑ แห่ง

๔. ยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติดในเทศบาลตำบลนาคำ จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรศรีสงคราม ได้แจ้งให้กับเทศบาลตำบลนาคำทราบนั้น พบว่า ในเขตเทศบาลตำบลนาคำ มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อยถึงปานกลาง และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลตำบลนาคำ ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาคำ สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลตำบลนาคำก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๕. การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลนาคำ ได้ดำเนินการด้านการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ให้กับประชาชน โดยดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ประสานการทำบัตรผู้พิการ ดำเนินการโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพให้กับประชาชนทั่วไป ดำเนินโครงการสงเคราะห์ครอบครัวผู้ยากไร้ที่ตกเกณฑ์ (จปฐ.) ดำเนินโครงการสร้างและซ่อมที่อยู่อาศัยให้กับผู้ยากไร้ รายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง ประสานการให้ความช่วยเหลือของจังหวัด อำเภอ หน่วยงานต่างๆ ที่ให้การสนับสนุน และจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ

ประเภทผู้ขอรับ ขอรับเงินสงเคราะห์ (ประจำปี ๒๕๖๕)

(๑) ผู้สูงอายุ จำนวน – คน (๒) ผู้พิการจำนวน – คน (๓) ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน – คน

(๕) ระบบบริการพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่ง (ทางบก, ทางน้ำ, ทางราง ฯลฯ)

๒. การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐% ปัญหาคือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลตำบลนาคำจึงไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลตำบลนาคำก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน

๓. การประปา

การประปาของเทศบาลตำบลนาคำ มีกิจการประปาที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล และแต่ละหมู่บ้านได้บริหารจัดการเอง และทุกหมู่บ้านสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็นร้อยละ ๙๐% แต่จะมีปัญหาในปีที่ผ่านมาบางหมู่บ้านที่เกิดปัญหาภัยแล้ง ซึ่งทางเทศบาลตำบลนาคำ ได้แก้ไขปัญหาโดยการนำเครื่องสูบน้ำจากสระหนึ่งไปยังอีกสระที่ใช้ระบบประปา และการบริการรถน้ำเอนกประสงค์ของเทศบาล สามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้ เทศบาลตำบลนาคำก็ได้นำโครงการเกี่ยวกับพัฒนาแหล่งน้ำบรรจุในแผนพัฒนาสี่ปี เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไปเมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

๔. โทรศัพท์

ปัจจุบันในพื้นที่เทศบาลตำบลนาคำ ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ เนื่องจากประชาชนได้นิยมใช้โทรศัพท์ส่วนบุคคลแทน ซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารได้รวดเร็ว และสามารถใช้บริการอินเทอร์เน็ตได้ เช่น โทรศัพท์มือถือ สำหรับสถานที่ราชการยังคงใช้ระบบโทรศัพท์พื้นฐานในการติดต่อสื่อสารอยู่

๕ ระบบโลจิสติกส์ (Logistics หรือการขนส่ง)

เทศบาลตำบลนาคำ ไม่มีไปรษณีย์ แต่มีบริการส่งไปรษณีย์จากไปรษณีย์อำเภอมามายังหมู่บ้าน ซึ่งมีเจ้าหน้าที่บริการส่ง จำนวน ๒ ที่ ให้บริการส่งทุกวัน

๕.๑ หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ครอบคลุมทั้ง ๑๖ หมู่บ้าน (แต่ต้องมีการซ่อมแซมฯ)

๕.๒ บริการให้ใช้อินเทอร์เน็ตฟรี ที่สำนักงานเทศบาลตำบลนาคำ

(๖) ระบบเศรษฐกิจ

๑. การเกษตร

พื้นที่เทศบาลตำบลนาคำ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีกิจกรรมการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ทำนา รองลงมา คือ ทำไร่เลี้ยงสัตว์รับจ้าง นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งไม่สามารถจำแนกเป็นรายหมู่บ้านได้ คือ ทำสวนผลไม้ ตามลำดับ (ข้อมูล จปฐ.)

อาชีพเกษตรกรรม	ร้อยละ	๘๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
อาชีพเลี้ยงสัตว์	ร้อยละ	๑๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
อาชีพรับจ้าง	ร้อยละ	๑๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
อาชีพค้าขาย	ร้อยละ	๑๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด

แหล่งตลาดทางการเกษตร

เกษตรกรที่ปลูกยางพารา นำผลผลิตที่ได้ขายให้กับพ่อค้า/แม่ค้าคนกลางที่รับซื้อภายในตำบล เกษตรกรที่ปลูกมันสำปะหลังนำผลผลิตไปขายที่แหล่งรับซื้อในภายในตำบล เกษตรกรที่ปลูกข้าวนำผลผลิตไปขายที่ร้านรับซื้อ สหกรณ์การเกษตร และโรงสีในอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม เกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ มีพ่อค้ามารับซื้อ หรือบางส่วนนำไปจำหน่ายที่ตลาดนัด

๒. การประมง

ในเขตเทศบาลตำบลนาคำ ไม่มีการประมง แต่เป็นการจับปลาตามธรรมชาติ ตามแหล่งน้ำ และแม่น้ำสงคราม บริเวณภายในครัวเรือนตามฤดูกาลเท่านั้น

๓. การปศุสัตว์

การปศุสัตว์ในเขตเทศบาลตำบลนาคำ เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือน เป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ เพื่อจำหน่ายและบริโภคเองในครัวเรือน

๔. การบริการ

ร้านอาหาร	จำนวน	-	แห่ง
ร้านบริการน้ำมัน	จำนวน	-	แห่ง
ร้านบริการซักผ้า	จำนวน	-	แห่ง
รีสอร์ท	จำนวน	-	แห่ง
โรงสีข้าวขนาดเล็ก	จำนวน	-	แห่ง
อื่นๆ	จำนวน	-	แห่ง

๕. การท่องเที่ยว

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาคำมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จำนวน ๑ แห่ง คือ แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ลิ่งป่าบ้านโพนก่อ ตั้งอยู่ที่ วัดป่าสันติธรรม บ้านโพนก่อ หมู่ ๑๖ ตำบลนาคำ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม และส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ การจัดสร้างสวนสาธารณะสำหรับใช้พักผ่อนหย่อนใจ

๖. อุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลตำบลนาคำ ไม่มีอุตสาหกรรม แต่มีการประกอบโรงสีขนาดเล็กทุกหมู่บ้าน จำนวน - แห่ง และมีโรงฆ่าสัตว์ จำนวน - แห่ง

๗. การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

ธนาคาร	-	แห่ง	สถานีบริการน้ำมัน	-	แห่ง
บริษัท	-	แห่ง	ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	-	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	-	แห่ง	ตลาดสด	-	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	-	แห่ง	โรงฆ่าสัตว์	-	แห่ง
ซูเปอร์มาเก็ต	-	แห่ง	อู่ซ่อมรถ	-	แห่ง

กลุ่มอาชีพ

จากการจัดประชุมประชาคมชุมชนและสอบถามตัวแทนกลุ่มและองค์กรในชุมชน ทำให้ได้ข้อมูลกลุ่มต่างๆ ในตำบลนาคำ ดังนี้ กลุ่มทอเสื่อ กลุ่มทอผ้า กลุ่มจักสาน กลุ่มดนตรีพื้นบ้าน และกลุ่มแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

กลุ่ม	ที่ตั้ง (หมู่ที่)	จำนวนสมาชิก (ราย)	กิจกรรม
๑. กลุ่มทอเสื่อ			ทอเสื่อจากกกต้นกก ภายในหมู่บ้าน
๒. กลุ่มทอผ้า			ทอผ้าภายในครัวเรือน เพื่อใช้ในครัวเรือนและจำหน่าย
๓. กลุ่มจัดสาน			จัดสานเครื่องใช้สอย เพื่อใช้ในครัวเรือนและจำหน่าย
๔. กลุ่มดนตรีพื้นบ้าน			การอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้าน

๘. แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

(๗) ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑. การนับถือศาสนา

ประชาชนในตำบลนาคำ จะนับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนมาก และนับถือศาสนาคริสต์เป็นบางส่วนโดยมีศาสนาสถาน - แห่ง ดังนี้

- วัดยอดแก้ว สถานที่ตั้ง บ้านโพนงาม
- วัดดาราธรรม สถานที่ตั้ง บ้านคำสว่าง หมู่ ๒
- วัดศรีดาราธรรม สถานที่ตั้ง บ้านอู่ไม้ หมู่ ๓
- วัดลำดวน สถานที่ตั้ง บ้านเหล่า
- วัดจอมแจ้ง สถานที่ตั้งบ้านนาคำ หมู่ ๕
- วัดโพธิ์ชัย สถานที่ตั้ง บ้านโพนก่อ
- วัดสุวรรณบรรพต สถานที่ตั้ง บ้านภูกระแต หมู่ ๑๓

๒. ประเพณีและงานประจำปี

- | | | |
|-------------------------------|-------------|------------------|
| ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ | ประมาณเดือน | มกราคม |
| แห่ช้างสืบสานประเพณีบุญพระเวส | ประมาณเดือน | เมษายน |
| ประเพณีทำบุญกลางบ้าน | ประมาณเดือน | พฤษภาคม |
| ประเพณีวันสงกรานต์ | ประมาณเดือน | เมษายน |
| ประเพณีลอยกระทง | ประมาณเดือน | ตุลาคม/พฤศจิกายน |
| ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา | ประมาณเดือน | กรกฎาคม - ตุลาคม |

๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาคำ ได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ ทอเสื่อที่ทอจากต้นกก เครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่ ฯลฯ

ภาษาถิ่น ประชาชนสวานใหญ่ร้อยละ ๙๕ % พูดภาษาญ้อ และอื่นๆ ร้อยละ ๕ %

๔. OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในตำบลนาคำ ได้มีสินค้าพื้นเมืองและของฝากส่วนใหญ่จะเป็น ปลาแม่สงคราม และกล้วยหอมทองซึ่งประชาชนเริ่มหันมาปลูกกล้วยหอมทองมากขึ้น และเสื่อกกของกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการในตำบล

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค - บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากแม่น้ำสงคราม (อยู่นอกเขต) ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งยังไม่ค่อยสะอาด ไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

๒. ป่าไม้ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาคำ มีพื้นที่ป่าไม้ที่อยู่ในการอนุรักษ์ตามโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อยู่ที่บริเวณวัดป่าบ้านคำสว่าง

๓. ภูเขา ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาคำ ไม่มีภูเขา

๔. ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญของเทศบาลตำบลนาคำ

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาคำ ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก เป็นที่นาไร่ สวน ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่นและน้ำฝนน้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของสาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นสวยงาม เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน มีดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงาน
- ๒.๓ ปัญหาการขาดตลาดรองรับสินค้า
- ๒.๔ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการรวมกลุ่มอาชีพไม่ยั่งยืน
- ๒.๕ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลสาธารณสุขมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของสารเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ การขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในไร่นา
- ๔.๓ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาดินขาดความอุดมสมบูรณ์
- ๖.๒ ปัญหาขยะ
- ๖.๓ ปัญหาความแห้งแล้ง
- ๖.๔ ปัญหาการใช้สารเคมีด้านการเกษตร

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วม
- ๗.๓ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ไม่ครบถ้วน
- ๗.๔ ปัญหาความรู้ ความเข้าใจในการเมือง
- ๗.๕ ปัญหาการพัฒนาบุคคล

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ซุดลอกคลอง ทำฝายกักเก็บน้ำ ทำท่อเหลี่ยม คสล.
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้าครัวเรือนเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร มีเจ้าหน้าที่ด้านการเกษตรให้คำแนะนำ
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ สำหรับกลุ่มอาชีพ

- ๒.๔ สร้างงานให้ประชาชนช่วงว่างจากการทำนา
- ๒.๕ ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร การเกษตรปลอดสารพิษ สินค้า OTOP
- ๒.๖ สถานที่จำหน่ายสินค้า ตลาดสด

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ต้องการเจ้าหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขเพิ่มขึ้น
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา การดูแลสุขภาพ
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสารเสพติด รณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก
- ๓.๔ ต้องการเจ้าหน้าที่ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขุดลอกลำห้วย, ทำฝายกั้นน้ำ
- ๔.๒ การขุดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในไร่นา
- ๔.๓ ขยายเขตประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน และให้ได้มาตรฐาน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก จัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๔ การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๕.๕ พัฒนาศักยภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๕.๖ ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายในพื้นที่เทศบาล

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ มีการอนุรักษ์ไม้ แหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ
- ๖.๒ จัดระบบกำจัดขยะ มูลฝอย สิ่งปฏิกูล ให้ถูกวิธี
- ๖.๓ ส่งเสริมให้มีการทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยชีวภาพ ไร่ใช้เองในครัวเรือน รณรงค์ให้ลดการใช้สารเคมี

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ ส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ ให้การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ประชาชนทุกคนเข้าถึงได้ง่ายที่สุด
- ๗.๓ จัดทำข้อมูลการจัดเก็บรายได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ครบถ้วน
- ๗.๔ จัดให้ความรู้ ความเข้าใจในการเมือง ทุกระดับ
- ๗.๕ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลนาคำ เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีบทบาทในการให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอลำปาง และแผนชุมชน ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติและต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตามการตรวจสอบและการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน วิสัยทัศน์ประเทศไทย... “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

วิสัยทัศน์ประเทศไทย 2580

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

มั่นคง	มั่งคั่ง	ยั่งยืน
<ul style="list-style-type: none"> มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคง มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องยกระดับเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สร้างเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน มีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง อาทิ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงินและทุนอื่นๆ 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญด้านรายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม มีการผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคลและมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง เช่น ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุข ได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนมีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศไทยมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดรับกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการ ใช้ การรักษาและการฟื้นฟูฐาน

ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

เป้าหมายและประเด็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๑. การรักษาความสงบภายในประเทศ

เพื่อสร้างเสริมความสงบเรียบร้อยและสันติสุขให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติบ้านเมือง

(๑) การพัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อมตระหนักในเรื่องความมั่นคงและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

(๒) การพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

(๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและมีธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

(๔) การพัฒนาและเสริมสร้างกลไกที่สามารถป้องกันและขจัดสาเหตุของประเด็นปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ

๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

เพื่อแก้ไขปัญหาเดิม และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น

(๑) การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน

(๒) การติดตาม ฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่

(๓) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

(๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งทางบก

และทางทะเล

๓. การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ

เพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง

(๑) การพัฒนาระบบงานข่าวกรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) การพัฒนาและฝึกพลกำลังอำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงานความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญภัยคุกคามได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ

(๓) การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ

๔. การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติรวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ

เพื่อสร้างเสริมความสงบสุข สันติสุข ความมั่นคงและความเจริญ ก้าวหน้า ให้กับประเทศชาติ ภูมิภาค และโลก อย่างยั่งยืน

(๑) การเสริมสร้างและรักษาคุณภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ

(๒) การเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค

(๓) การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ

๕. การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

เพื่อให้กลไกสำคัญต่างๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้หลักธรรมาภิบาล และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

(๑) การพัฒนาโลกให้พร้อมสำหรับการติดตาม ฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม

(๒) การบริหารจัดการความมั่นคงให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศในมิติอื่นๆ

(๓) การพัฒนาโลกและองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย

รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดรับกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปรุงจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคมนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับปรุงระบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๑. การเกษตรสร้างมูลค่า

ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพการผลิต ทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า และความหลากหลายของสินค้าเกษตร ประกอบด้วย

- (๑) เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น
- (๒) เกษตรปลอดภัย
- (๓) เกษตรชีวภาพ
- (๔) เกษตรแปรรูป
- (๕) เกษตรอัจฉริยะ

๒. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

โดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต ประกอบด้วย

- (๑) อุตสาหกรรมชีวภาพ
- (๒) อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร
- (๓) อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์
- (๔) อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์
- (๕) อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

๓. สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

โดยการรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับและเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย

- (๑) ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม
- (๒) ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ
- (๓) ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงามและแพทย์แผนไทย
- (๔) ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ
- (๕) ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค

๔. โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

ครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

- (๑) เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ
- (๒) สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- (๓) เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ
- (๔) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่
- (๕) รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมหภาค

๕. พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ชัดเจน

- (๑) สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ
- (๒) สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน

- (๓) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด
- (๔) สร้างโอกาสเข้าถึงข้อมูล
- (๕) ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ
- (๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษา ท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๑. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์

- (๑) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว
- (๒) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรมจริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอน

ในสถานศึกษา

- (๓) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา
- (๔) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
- (๕) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ
- (๖) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม
- (๗) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย

- (๑) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์
- (๒) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้อง

กับศตวรรษที่ ๒๑

- (๓) ช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

(๔) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ

๓. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ ๒๑

มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา

- (๑) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑
- (๒) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่
- (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท
- (๔) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- (๕) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่ง

ของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก

- (๖) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม
- (๗) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๔. การตระหนักถึงปัญหาของมนุษย์ที่หลากหลาย

- (๑) การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อตั้งแต่ระดับปฐมวัย
- (๒) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุน ที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่างๆ
- (๓) การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๕. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจสติปัญญา และสังคม

- (๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ
- (๒) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
- (๔) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี
- (๕) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

๖. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย
- (๒) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- (๓) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน
- (๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๗. การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

- (๑) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต
- (๒) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ
- (๓) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ
- (๔) การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา
- (๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๑. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

- (๑) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก
- (๒) ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค
- (๓) กระจายการถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร
- (๔) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน
- (๕) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม
- (๖) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยตรง
- (๗) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- (๘) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง

๒. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี

- (๑) พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในภูมิภาค
- (๒) กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่าง ๆ
- (๓) จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัย ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต
- (๔) ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวางระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด
- (๕) สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- (๖) การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

๓. การเสริมสร้างพลังทางสังคม

- (๑) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปันไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ
- (๒) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
- (๓) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและภาคประชาชน
- (๔) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม
- (๕) สนับสนุนการพัฒนาบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม
- (๖) สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสร้างสรรค์ เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล

๔. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

- (๑) ส่งเสริมการปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือนให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ
- (๒) เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง
- (๓) สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน
- (๔) สร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชน

(๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ อย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๑. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว

(๑) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๒) อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด

(๓) อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ

(๔) รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) ส่งเสริมการบริโภคและ การผลิตที่ยั่งยืน

๒. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

(๑) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล

(๒) ปรับปรุง ฟื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ

(๓) ฟื้นฟูชายฝั่งที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลได้รับการป้องกันและแก้ไขทั้งระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม

(๔) พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

(๑) ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

(๒) มีการปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๓) มุ่งเป้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐและภาคเอกชน

(๔) พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

๔. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่าง ต่อเนื่อง

(๑) จัดทำแผนผังภูมินิเวศเพื่อการพัฒนาเมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพและความเหมาะสมทางภูมินิเวศอย่างเป็นเอกภาพ

(๒) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมินิเวศอย่างยั่งยืน

(๓) จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล

(๔) สงวนรักษา อนุรักษ์ ปั้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและ ศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

(๕) พัฒนาเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น

(๖) เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อมและยกระดับความสามารถในการ ป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

๕. พัฒนาคความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๑) พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ

(๒) เพิ่มผลิตภาพของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจาก การใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล

(๓) พัฒนาคความมั่นคงพลังงานของประเทศและส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานโดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน

(๕) พัฒนาคความมั่นคงด้านการเกษตรและอาหารของประเทศและชุมชน ในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

๖. ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

(๑) ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี ของคนไทย

(๒) พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตยสิ่งแวดล้อม

(๓) จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ

(๔) พัฒนาและดำเนินโครงการที่ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

(๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีเป้าหมายการ พัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับ หรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และ ปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส โดยทุก ภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวก ตามหลักนิติธรรม

๑. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

- (๑) การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค
- (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัล

มาประยุกต์ใช้

๒. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในระดับ ทุกประเด็นทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

- (๑) ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
- (๒) ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- (๓) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

๓. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประเทศ

- (๑) ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม(๒) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๓) ส่งเสริมการกระจายอำนาจ และสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๔. ภาครัฐมีความทันสมัย

- (๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ
- (๒) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

๕. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

- (๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม
- (๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตและประพฤติมิชอบ

- (๑) ประชาชนและภาคีต่างๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๒) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต
- (๓) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรมและตรวจสอบได้
- (๔) การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

๗. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น

- (๑) ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง
- (๒) มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น
- (๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียมมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

การใช้กฎหมาย

๘. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

(๑) บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

(๒) ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอนของการ ค้นหาความจริง

(๓) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญาและปกครองมีเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ร่วมกัน

(๔) ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือกระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในกระบวนการยุติธรรม

(๕) พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนระดับปฏิบัติการในช่วง ๕ ปีที่สองของ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยังคงน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญานำทางในการขับเคลื่อน และวางแผนการพัฒนาประเทศ ให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ ไปสู่ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม และโดยที่ทั่วโลก รวมถึงไทยยังอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญ กับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นใน อนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) และ โครงสร้างในประเทศที่ยังคงมีข้อจำกัดภายในที่รอกการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติการกำหนดทิศทางการพัฒนา ประเทศในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจถึงปัจจัยภายนอกและภายใน ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทั้งหมดที่ส่งผลต่อและมีอิทธิพลกับโครงสร้างและองค์ประกอบของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลและกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคตให้มีความสอดคล้องกับ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตลอดจนสามารถนำพาประเทศให้ เติบโตต่อไปท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้น เพื่อให้ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์โอกาสจากความท้าทาย ภายนอกและสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในประเทศให้สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง สามารถ บรรลุเป้าหมายในระยะ ๒๐ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทาย ต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไข ระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติ ต่างๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการ

พึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ต่างๆ ของประเทศให้พร้อมรับมือกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และ ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความ เป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่ง เพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อ รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลกและเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่งและโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔. การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ขยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครึ่งแรกของศตวรรษนี้

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

โดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาในภาพรวมในแต่ละเป้าหมายหลัก มีดังนี้

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	สถานะปัจจุบัน	ค่าเป้าหมายในปี 2570
1. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม	รายได้ประชาชาติต่อหัว	7,050 เหรียญสหรัฐ ในปี 2563	8,800 เหรียญสหรัฐ
2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่	ดัชนีการพัฒนามนุษย์	0.777 (การพัฒนามนุษย์ระดับสูง) ในปี 2562	0.820 (การพัฒนามนุษย์ระดับสูงมาก)
3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม	ความแตกต่างของความเป็นอยู่ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงสุดร้อยละ 10 และต่ำสุดร้อยละ 40 (Top 10 / Bottom 40)	5.66 เท่า ในปี 2562	ต่ำกว่า 5 เท่า
4. การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานในปี 2563 ลดลงร้อยละ 16 จากการปล่อยในกรณีปกติ	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวม (สาขาพลังงานและขนส่ง/อุตสาหกรรม/การจัดการของเสีย) ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 จากการปล่อยในกรณีปกติ
5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่	ดัชนีรวมสะท้อนความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัดย่อย คือ		
	1) ชีตความสามารถของการปฏิบัติตามกฎอนามัยระหว่างประเทศและการเตรียมความพร้อมฉุกเฉินด้านสุขภาพ	ร้อยละ 85 ในปี 2563	ร้อยละ 90 โดยสมรรถนะหลักแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
	2) อันดับความเสี่ยงด้านภูมิอากาศ	อันดับเฉลี่ย 5 ปี (2558-2562) เท่ากับ 36.8	อันดับเฉลี่ย 5 ปี (2566-2570) ไม่ต่ำกว่า 40
	3) อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล	อันดับที่ 39 ในปี 2563	อันดับที่ 33
	4) อันดับประสิทธิภาพของรัฐบาล	อันดับที่ 20 ในปี 2564	อันดับที่ 15

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ ‘เป็น’ มุ่งหวังจะ ‘มี’ หรือต้องการจะ ‘ขจัด’ เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ โดยหมุดหมายการพัฒนาทั้ง ๑๓ ประการมีที่มาจาก การประเมินโอกาสและความเสี่ยงของไทยในการพัฒนา ประเทศภายใต้กรอบของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งได้มีการพิจารณาถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมถึงผลการพัฒนาในประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา ทั้งนี้ หมุดหมายการพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน ทำให้หมุดหมายแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ

ของภูมิภาค

- หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

- หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคม ที่เพียงพอ เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

- หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“เมืองนาอายุ ประตุนครเศรษฐกิจสู่นุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“ประชาชนมีรายได้ต่อหัว (GPP Per Capita) เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓”

(ฐานปี ๖๓ = ๘๒,๗๑๒ บาท/คน/ปี)

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด มี ๖ ประเด็นการพัฒนา ได้แก่

๑. การพัฒนาคุณภาพทางการท่องเที่ยวและบริการ

วัตถุประสงค์ “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวสามที่สุดในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง”

ประกอบด้วย ๖ แผนงาน คือ

๑.๑ พัฒนาคุณภาพ บุคลากร แห่ล่งท่องเที่ยว เส้นทางท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย สินค้า และมาตรฐานบริการด้านการท่องเที่ยว

๑.๒ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว ประเพณี ศาสนาประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ธรรมชาติ เขิงกีฬา เขิงเกษตร เขิงสุขภาพ และการท่องเที่ยวชุมชน OTOP นวัตกรรมิสูการท่องเที่ยวอยางยั่งยืน ใสหอดคลอง การท่องเที่ยววิถีใหม่ New Normal และ BCG Tourism

๑.๓ บริหารจัดการและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเชื่อมโยงใน ท่องถิ่น ในประเทศและต่างประเทศ

๑.๔ พัฒนาการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและบริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลให้ สอดคลองการท่องเที่ยววิถีใหม่ New Normal และ BCG Tourism

๑.๕ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพดานดิจิทัลใแรงงานและผู้ประกอบการ

๑.๖ ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในภาคบริการท่องเที่ยวตลอดหวง โขคุณคา

๒. การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเปนมิตรกับสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์ “คุณภาพชีวิตเกษตรกรดีขึ้นดวยนวัตกรรมและเทคโนโลยีสูวิถีเกษตรที่ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๙ แผนงาน คือ

๒.๑ สร้างความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเครือข่ายให้กับสถาบันเกษตรกร

๒.๒ ส่งเสริมการผลิตสินค้ามีคุณภาพ ปลอดภัยให้ได้มาตรฐาน

๒.๓ ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มและจัดการตลาดสินค้าเกษตร

๒.๔ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการผลิตสินค้าทางการเกษตรที่เหมาะสม ไดมาตรฐาน และเป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒.๕ บริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมดานการเกษตร

๒.๖ ฟูฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรการเกษตร

๒.๗ บริหารจัดการน้ำอยางเป็นระบบ

๒.๘ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพดานดิจิทัลใเกษตรกรและผู้ประกอบการธุรกิจเกษตร

๒.๙ ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดหวงโซ่มูลคา รวมถึงการ ยกระดับคุณภาพสินค้าเกษตรแปรรูป

๓. การพัฒนาการค้าและการลงทุน

วัตถุประสงค์ “เป็นศูนย์กลางการค้าชายแดนและการลงทุน ประตุเศรษฐกิจสู่อนุภูมิภาคลุ่ม แม่น้ำโขง”

ประกอบด้วย ๖ แผนงาน คือ

๓.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกทางการคา การลงทุน รองรับการเป็น เมืองศูนย์กลางการค้าชายแดน ประตุเศรษฐกิจสู่อนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

๓.๒ พัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทางการคาการลงทุนในประเทศภูมิภาค อนุภูมิภาคลุ่ม แม่น้ำโขง

๓.๓ ส่งเสริมการค้าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสู่อนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการ SMEs สูสากล

๓.๕ ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดหวงโซ่มูลคา

๓.๖ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพดานดิจิทัลใแรงงานและผู้ประกอบการ

๔. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสุขอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์ “สังคมอายุ คุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขอย่างยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๗ แผนงาน คือ

๔.๑ ส่งเสริม พัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษา

๔.๒ เสริมสร้างวิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-friendly Living) ส่งเสริมและประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต และการแก้ไขปัญหาความยากจนแบบบูรณาการ

๔.๓ ยกระดับคุณภาพชีวิตสังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society) พัฒนาเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ สร้างความคุ้มครองทางสังคม และพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย

๔.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ สร้างสรรค์นวัตกรรม

๔.๕ ส่งเสริมการยกระดับทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐในพื้นที่

๔.๖ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับเยาวชนรุ่นใหม่

๔.๗ สนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาชุมชน

๕. การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

วัตถุประสงค์ “นครพนมเมืองแห่งความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย”

ประกอบด้วย ๔ แผนงาน คือ

๕.๑ เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในหมู่บ้าน/ชุมชน

๕.๒ เพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครภาคประชาชนให้มีประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

๕.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

๕.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านด้านความมั่นคง

๖. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ “นครพนมเมืองพัฒนาที่โรมลพิษและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ต้นแบบการบริหารจัดการแหล่งอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงพื้นที่ชุ่มน้ำโลก”

ประกอบด้วย ๖ แผนงาน คือ

๖.๑ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียว และลดการปล่อยคาร์บอนสู่บรรยากาศ

๖.๒ สร้างการมีส่วนร่วม และสนับสนุนเครือข่ายภาคประชาชน ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้เพียงพอ และรักษาระบบสมดุลนิเวศนแหล่งน้ำและพื้นที่ชุ่มน้ำ

๖.๔ แก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมของจังหวัด

๖.๕ สนับสนุนและส่งเสริมการขับเคลื่อนโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช (อพ.สธ.) ของจังหวัด

๖.๖ การจัดการสิ่งแวดล้อมสีเขียวอย่างยั่งยืน ตามแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนาคำ

๑. วิสัยทัศน์/Vision

เทศบาลตำบลนาคำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นการจูงใจความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ชุมชนเศรษฐกิจเข้มแข็ง ประชาชนสุขภาพดีถ้วนหน้า”

พันธกิจ/Mission

๑. จัดให้มีการคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย
๒. จัดให้มีอาชีพและรายได้ที่ยั่งยืน
๓. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
๔. ดูแล รักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๗. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๘. บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลนาคำ ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล ๘ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนสะพาน
๒. พัฒนาระบบสาธารณสุขปศุสัตว์
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค-อุปโภค และการเกษตร
๔. ด้านอาคาร / ศาลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. พัฒนาส่งเสริมเพิ่มคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาส่งเสริมประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**แนวทางการพัฒนา**

๑. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบำบัด และจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์**แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาส่งเสริมการศึกษา
๒. ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการกีฬา และป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด**แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาส่งเสริมด้านการกีฬา
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์**แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาส่งเสริมด้านการสงเคราะห์ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านเมือง และการบริหารจัดการ**แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. พัฒนาการบริหารจัดการ

๓. เป้าประสงค์

- ๓.๑ การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๓.๒ ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓.๓ ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๓.๔ มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๓.๕ การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๓.๖ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้าง

สังคมความน่าอยู่

๔. ตัวชี้วัด

- ๔.๑ ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๔.๒ ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๙๐
- ๔.๓ ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔.๔ ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๙๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว

ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

- ๔.๕ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

- ๔.๖ ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
 ๔.๗ ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๙๐ นำอยู่อย่างสงบสุข
 ๔.๘ การบริการจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๙๐

๕. ค่าเป้าหมาย

- ๕.๑ ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
 ๕.๒ ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
 ๕.๓ ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
 ๕.๔ มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนนำอยู่อย่างสงบสุข
 ๕.๕ การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖. กลยุทธ์

๖.๑ พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๖.๒ ส่งเสริมและพัฒนาาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๖.๓ พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและการอนุรักษ์และเพิ่มช่องทางตลาด

๖.๔ ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๖.๕ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖.๖ ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับให้มีสุขภาพแข็งแรง

๖.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๖.๘ พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ท้องถิ่นโดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๖.๙ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๖.๑๐ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๖.๑๑ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๖.๑๒ พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๗.๑ การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๗.๒ การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๗.๔ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๗.๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลนาคำ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค (SWOT Analysis) เทศบาลตำบลนาคำ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพในพื้นที่ของตำบลนาคำเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค (SWOT Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength) จุดแข็งของตำบลนาคำ (ปัจจัยภายใน) มีดังนี้

๑.๑ เป็นตำบลที่มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

๑.๒ การคมนาคมติดต่อกับอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สะดวก รวดเร็ว ใช้เวลาน้อย

๑.๓ มีแม่น้ำสงครามไหลผ่านตำบล อำนวยต่อการทำการเกษตร

๑.๔ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบกิจการเกี่ยวกับค้าขาย ปลูกพืชเศรษฐกิจ ทำให้เทศบาลตำบลมีรายได้จากภาษีป้าย ภาษีโรงเรือน และที่ดินเป็นจำนวนมาก

๑.๕ มีหนองน้ำสาธารณะประโยชน์จำนวน ๑๔ แห่ง

๑.๖ มีผลิตผลทางการเกษตรขึ้นชื่อมานานคือ แดงโม ยางพารา

๑.๗ หน่วยกู้ชีพที่เข้มแข็งสามารถออกปฏิบัติหน้าที่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง อยู่ในพื้นที่

๑.๘ มีสถานเอนามัย ๓ แห่ง อยู่ในพื้นที่

๒. จุดอ่อน (Weakness) จุดอ่อนของตำบลนาคำ (ปัจจัยภายใน) มีดังนี้

๒.๑ หนองน้ำสาธารณะ ส่วนมากยังไม่มีการพัฒนาให้เพียงพอ

๒.๒ น้ำท่วมพื้นที่ทำการเกษตรบ่อยครั้งสาเหตุจากการขาดระบบการชลประทานที่ถูกต้องตามหลักวิศวกรรมศาสตร์

๒.๓ พื้นที่ของหมู่บ้านบางหมู่บ้านขาดแคลนน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค ในช่วงฤดูแล้งเป็นประจำ

๒.๔ ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านยังเป็นลูกรัง

๓. โอกาส (Opportunity) โอกาสของตำบลนาคำ (ปัจจัยภายนอก) มีดังนี้

๓.๑ มีเทศบาลตำบลในพื้นที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และการเมือง (Political) ทำให้มีงบประมาณเป็นของตนเองนำมาพัฒนาตำบล

๓.๒ มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการพัฒนาตำบล ทั้งที่ทางเทศบาลจัดเก็บเอง และได้รับการจัดสรรจากทางรัฐบาล

๓.๓ มีเส้นทางคมนาคมที่เหมาะสมสำหรับการติดต่อส่วนราชการและขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตร

๓.๔ มีสถานือนามัย ๓ แห่ง สามารถรองรับคนไข้ในเขตเทศบาลได้

๓.๕ ได้รับงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านแหล่งน้ำ ด้านการเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๖ มีอินเทอร์เน็ตประจำตำบลราคา เพื่อใช้สืบค้นข้อมูลต่างๆ ของตำบลต่างๆ ทั่วประเทศ

๔. ข้อจำกัด (Threaten) ข้อจำกัดของตำบลนาคำ (ปัจจัยภายนอก) มีดังนี้

๔.๑ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนเท่าที่ควรในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล

๔.๒ การขาดการบูรณาการ (Integration) การทำงานของฝ่ายท้องถิ่นกับฝ่ายท้องถิ่น

๔.๓ มีปัญหาด้านภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง บ่อยครั้งและน้ำท่วมบางพื้นที่

๔.๔ กลุ่มแม่บ้านยังไม่สามารถรวมกลุ่มได้ ยังไม่เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางการตลาดและการพัฒนาทางการผลิต

๔.๕ ขาดงบประมาณในการพัฒนาหนองน้ำสาธารณะประโยชน์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวแหล่งพักผ่อน หย่อนใจ เนื่องจากต้องใช้งบการลงทุน (Investment) เป็นจำนวนมาก

๔.๖ การแก้ไขปัญหาของฝ่ายท้องถิ่นเป็นการมองปัญหาการแก้ไขปัญหาอย่างแยกส่วน

เมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลนาคำ เกี่ยวกับศักยภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนแล้วสามารถสรุปภารกิจของเทศบาล ออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ มาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๕๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๑๖ (๔) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

(๓) การสาธารณสุข มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

(๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๕๐ (๖) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ มาตรา ๑๖ (๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๕๑ (๖) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖

- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๕๐ (๓) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖(๒๙) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๑๖(๓๐) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๕๐ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวการส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน มาตรา ๑๖(๗)(๘) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒
- (๒) ลดปริมาณขยะ นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่ขบวนการผลิตใหม่ มาตรา ๑๖ (๑๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒
- (๓) การบำบัดน้ำเสียในเขตเทศบาล มาตรา ๑๖ (๑๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒
- (๔) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาล มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาโบราณสถาน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะ
- (๒) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- (๓) เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลฯ สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาคำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยกำเนินการของเทศบาลตำบลนาคำ จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลฯ เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลนาคำจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ นั้นได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานของเทศบาลไว้หลาย ๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่นประกอบด้วยสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

เทศบาลตำบลนาคำ ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๒. การส่งเสริมการศึกษา
๓. การส่งเสริมนันทนาการและกีฬา
๔. การพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๕. การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๗. การส่งเสริมการเกษตร
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๐. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๑๑. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาคำ ปัจจุบันเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ดังนี้

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนาคำ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลนาคำ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานวิเทศสัมพันธ์ งาน

สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัย สิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม

งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้อำนาจมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการเป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p><u>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u></p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๔ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p><u>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u></p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๔ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	
<p><u>๒. กองคลัง (๐๔)</u></p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p><u>๒. กองคลัง (๐๔)</u></p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p><u>๓. กองช่าง (๐๕)</u></p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณสุขปโภค</p> <p>๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p><u>๓. กองช่าง (๐๕)</u></p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณสุขปโภค</p> <p>๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p><u>๔. กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u></p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานบริการสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๒ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๓ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p><u>๔. กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u></p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานบริการสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๒ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๓ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๕. กองการศึกษา (๐๘)</u> ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๑.๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ ๑ ๕.๑.๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ ๒ ๕.๑.๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนรัง ๕.๑.๑.๔ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดดาราราม ๕.๑.๑.๕ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสุวรรณบรรพต ๕.๑.๑.๖ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีดาราม ๕.๑.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป	<u>๕. กองการศึกษา (๐๘)</u> ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๑.๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ ๑ ๕.๑.๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ ๒ ๕.๑.๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนรัง ๕.๑.๑.๔ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดดาราราม ๕.๑.๑.๕ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสุวรรณบรรพต ๕.๑.๑.๖ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีดาราม ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒.๑ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป	
<u>๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u> ๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๑.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๑.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๒ งานบริหารงานทั่วไป	<u>๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u> ๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๑.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๑.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๒ งานบริหารงานทั่วไป	
<u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u> - งานตรวจสอบภายใน	<u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u> - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาคำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลนาคำ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลนาคำ
(ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รับโอน/ ย้าย
- นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่ รับโอน/ ย้าย
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ให้ ก.กลาง สอบ
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รับโอน/ ย้าย
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม รับโอน/ ย้าย
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ให้ กสธ. สอบ
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ให้ กสธ. สอบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ให้ ก.กลาง สอบ
- นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
- นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รับโอน/ ย้าย
- นักสันทนการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม รับโอน/ ย้าย
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม รับโอน/ ย้าย
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม รับโอน/ ย้าย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ตามมติ ก.ท.จ.นพ. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖	๖	๖	+๖	-	-	การสรรหา ตำแหน่ง ดังกล่าวให้ กระทำได้ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติ อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น แล้ว
- ครู อันดับ คศ.๓	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
- ครู อันดับ คศ.๒	๕	๕	๕	๕				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม	๒๙	๓๖	๓๙	๔๐	+๗	+๓	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ให้ ก.กลาง สอบ
- นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รับโอน/ ย้าย
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น	๙๑	๙๙	๑๐๒	๑๐๓	+๘	+๓	+๑	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบาลตำบลนาคำ)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๖๗๐,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	๙๐๕,๕๒๐	
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๕,๐๘๐	๕๒๐,๕๖๐	๕๓๖,๖๔๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๕๒,๕๖๐	
๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	-	๑๙๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๑๑,๒๐๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๓๕,๒๐๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๔๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๗,๐๔๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๘๘๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	
๑๕	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๗๖,๔๖๐	
๒๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๕๒๐	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบาลตำบลนาคำ)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๕,๓๒๐	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๓๖๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๙๖๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๙,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๗,๗๖๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๔๘,๒๐๐	
๓๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๓๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๑๖๐	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๖,๑๒๐	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๕๖๐	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๗,๕๖๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๖,๑๒๐	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๙,๕๖๐	๑๒๔,๐๘๐	๑๒๙,๘๘๐	
๔๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบาลตำบลนาคำ)

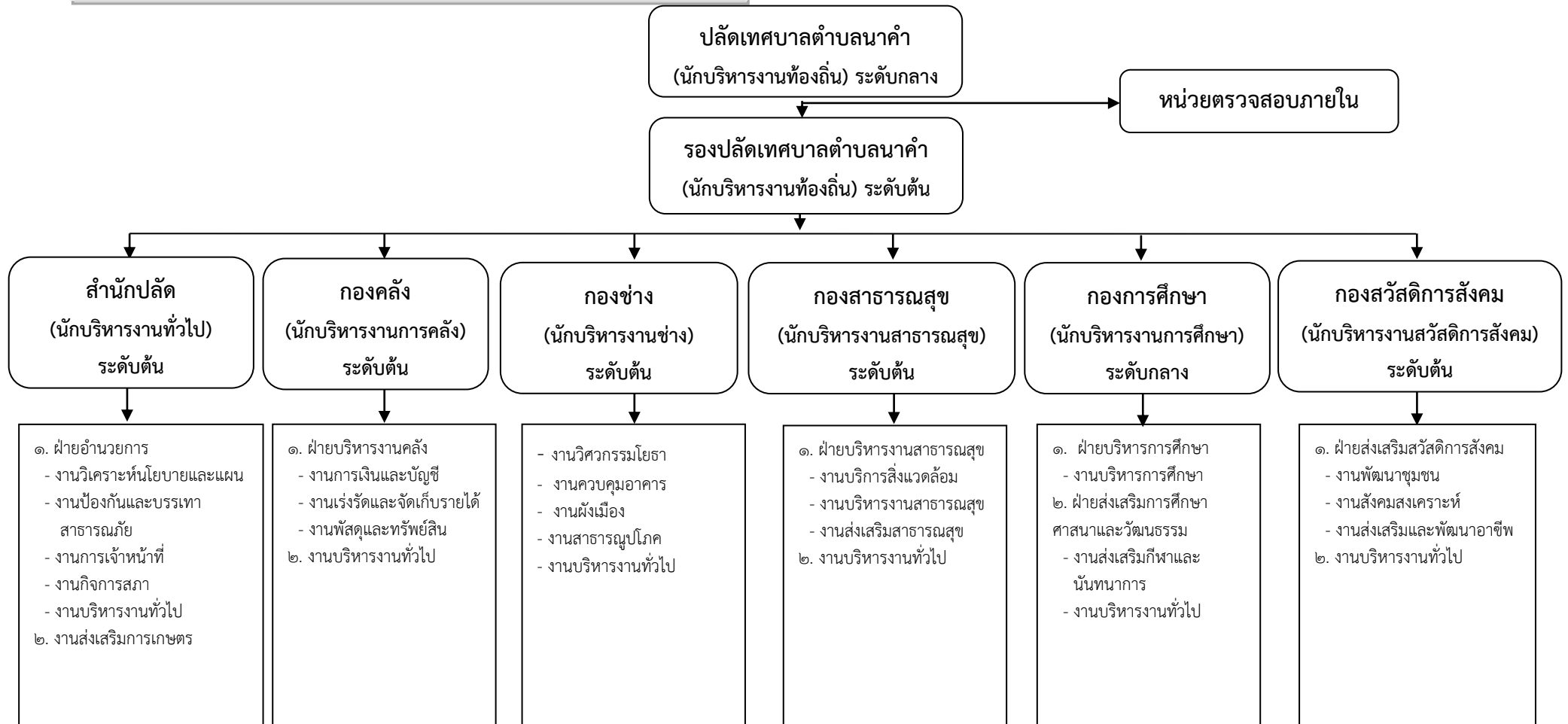
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขฯ (๑๖)																		
๕๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	
๕๑	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	
	พนักงานจ้าง																		
๕๓	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๖,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๒๐๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	
๕๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา (๑๘)																		
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐	
๕๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๐,๘๖๐	๔๗๔,๔๘๐	๔๘๘,๑๐๐	
๕๙	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	-	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	
๖๐	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖๑	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	-	-	-	๑	๑	+๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๖๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	-	-	-	๑	๑	+๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๘,๓๒๐	
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบาลตำบลนาคำ)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๙๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
๙๘	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๙๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
	พนักงานจ้าง																		
๑๐๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๑๐๑	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๒	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๑๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๑๐๓	๗๙	๑๖,๔๙๐,๒๘๐	๖๔๔,๔๐๐	๙๙	๑๐๒	๑๐๒	+๖	+๓	-	๔๙๗,๗๐๐	๕๑๖,๑๔๐	๕๔๙,๘๔๐	๑๗,๘๙๙,๗๐๐	๑๙,๓๖๕,๘๔๐	๑๙,๙๑๕,๖๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๖๔,๙๓๗,๔๐๐
 งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๖๘,๑๘๔,๒๗๐
 งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๗๑,๕๙๓,๔๘๔
 งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๗๕,๑๗๓,๑๕๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	ผอ.ศูนย์	คศ.๓	คศ.๒	คุณวุฒิ	ทักษะ		ทั้งหมด	ที่มีอยู่
จำนวน	-	๑	๑	-	๑	๑๑	-	๕	๗	-	๑	๗	๖	๖	๕	๑๙	๘	๒๕	๑๐๓	๘๑

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น (๑)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น (๑)

งานวิเคราะห์นโยบาย
และแผน

งานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย

งานการเจ้าหน้าที่

งานกิจการสภา

งานบริหารงานทั่วไป

งานส่งเสริม
การเกษตร

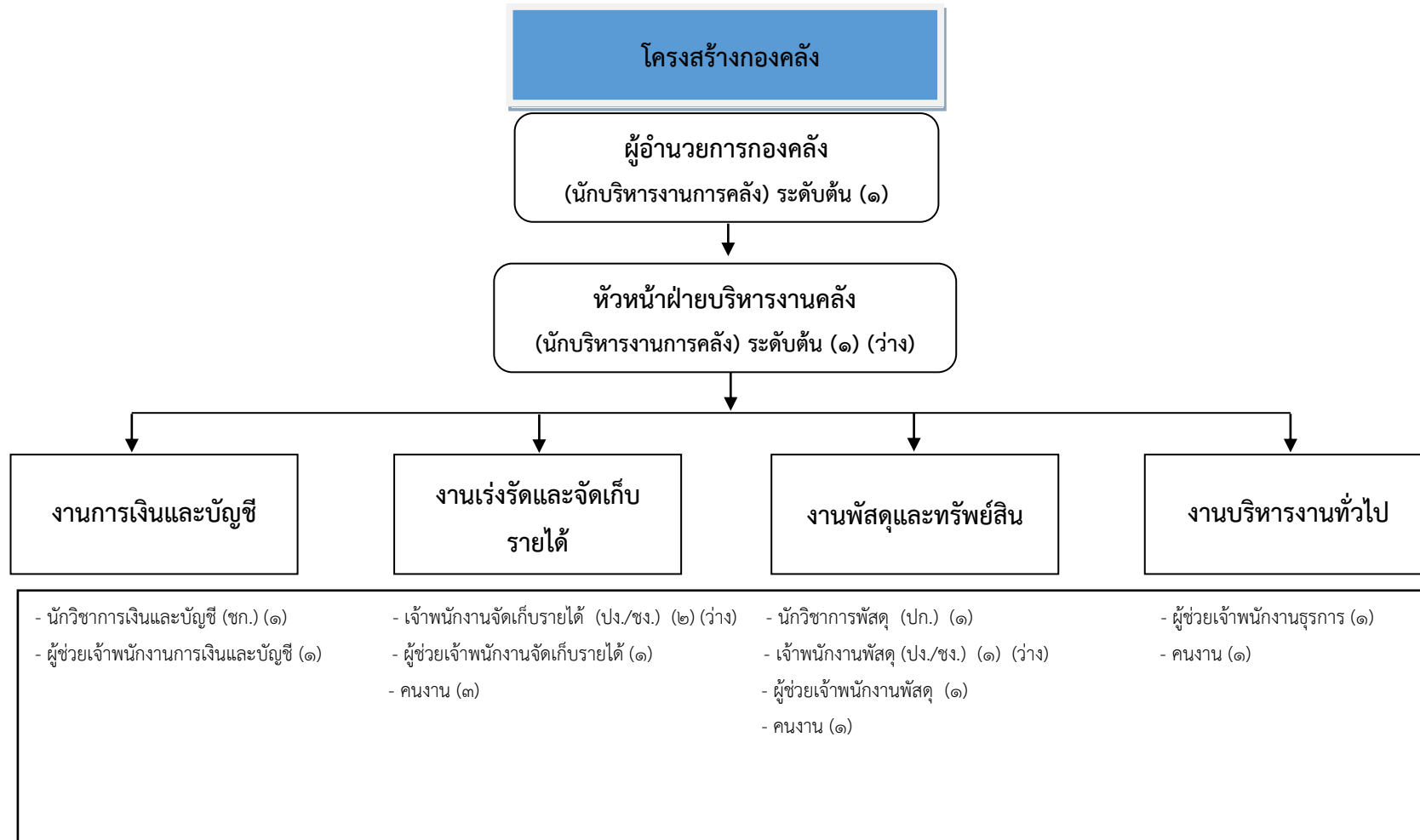
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- คนงาน (๓)
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)

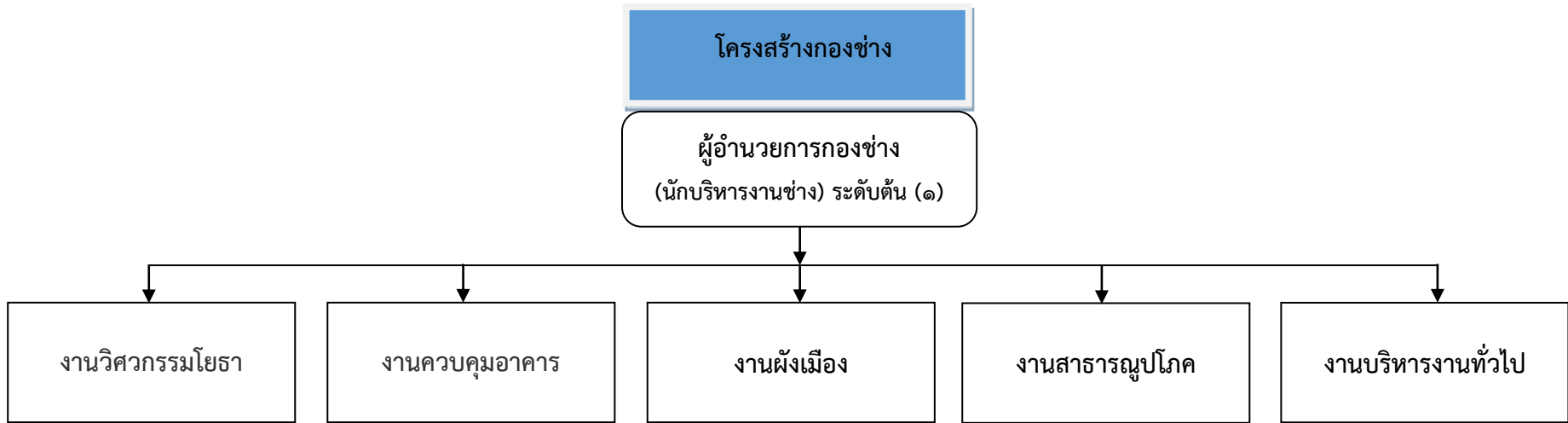
- คนงาน (๑)

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ภารโรง (๑)
- คนงาน (๒)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	คุณวุฒิ	ทักษะ		ทั้งหมด	ที่มีอยู่
จำนวน	-	-	๒	-	๒	๒	-	๑	๑	๔	-	๗	๑๙	๑๗

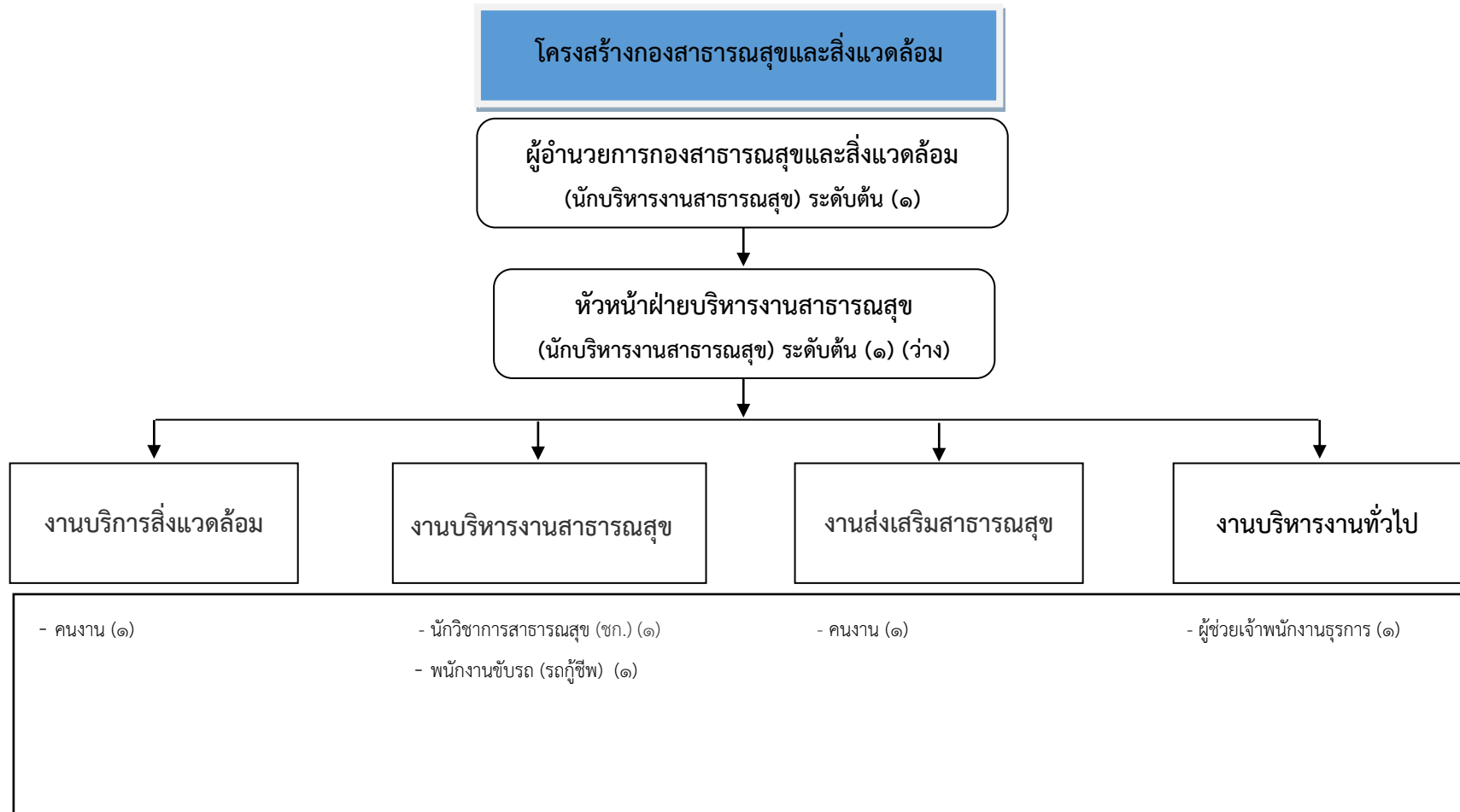


ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	คุณวุฒิ	ทักษะ		ทั้งหมด	ที่มีอยู่
จำนวน	-	-	๒	-	๑	๑	-	-	๓	๔	-	๔	๑๖	๑๒



- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง) - คนงาน (๑)	- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง) - คนงาน (๑)	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑) - คนงาน (๒)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑)
--	---	--------------------------	---	--

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	คุณวุฒิ	ทักษะ		ทั้งหมด	ที่มีอยู่
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๔	๑	๕	๑๒	๑๐



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	คุณวุฒิ	ทักษะ		ทั้งหมด	ที่มีอยู่
จำนวน	-	-	๒	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๒	๗	๖

โครงสร้างกองการศึกษา

กองการศึกษา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
 (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับกลาง (๑)

ฝ่ายบริหารการศึกษา
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
 (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น (๑)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๖) (ว่าง)
- ครู (คศ.๒/คศ.๓) (๑๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๓)
- ผู้ดูแลเด็ก (๖)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (+๑) (กำหนดเพิ่ม)
- คนงาน (๒)

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น (๑)

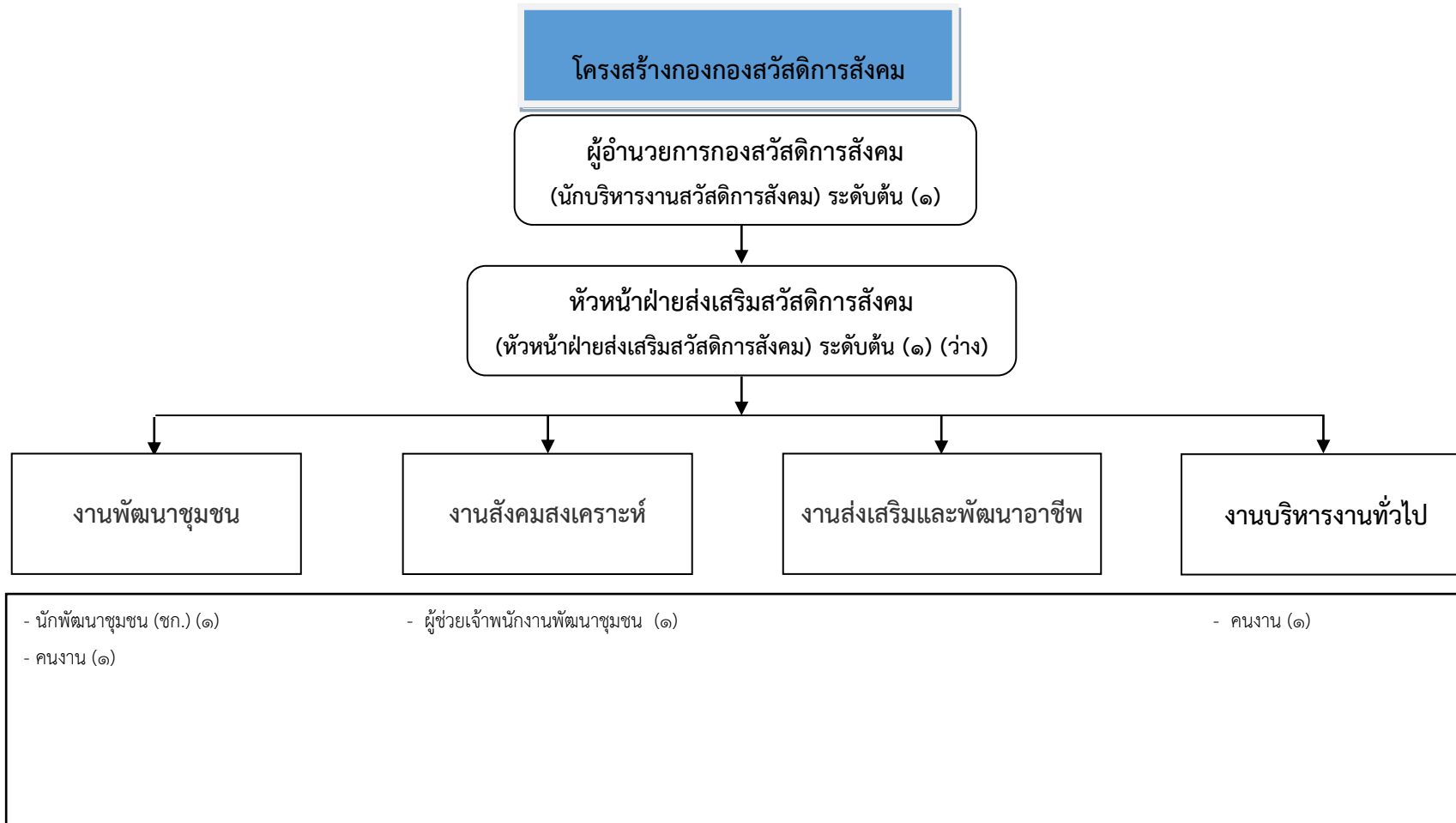
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- นักสันนนาการ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- คนงาน (๒)

งานบริหารงานทั่วไป

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงาน (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	ผอ.ศูนย์ฯ	คศ.๓	คศ.๒	คุณวุฒิ	ทักษะ		ทั้งหมด	ที่มีอยู่
จำนวน	-	๑	๒	-	-	๒	-	-	๒	๖	๖	๕	๕	๖	๕	๔๐	๒๙



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	คุณวุฒิ	ทักษะ		ทั้งหมด	ที่มีอยู่
จำนวน	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	๖	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายนิคม ศรีฟอง	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๒๕,๕๐๐ (๖๐,๕๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕๓,๕๐๐
๒	นายเหมราช สมรฤทธิ์	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๓,๓๖๐
สำนักปลัด												
พนักงานเทศบาล												
๓	นางสาวแก่นนคร ตรีเศียร	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๕๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๕๒๐
๔	จำเอก ศุภณัฐ รัตนะ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๕			๑๙-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑๙-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๖	นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๗	นางสาวรุ่งนภา สมรฤทธิ์	ศศ.บ. (สารสนเทศศาสตร์)	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๘			๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๙	นางสาวสุรัตดา สุจาจริง	บช.บ. (การบัญชี)	๑๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๑๐	สิบเอก ศรายุทธ ศรีนามม	ปวส. (ไฟฟ้า)	๑๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	นายกิตติพันธ์ สมรฤทธิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๒,๕๒๐ (๑๕,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๕๒๐
๑๒	นางสาวอุมากร คำภีลิ่ง	บธ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๖๐,๓๒๐ (๑๓,๓๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นายจตุพร ท้าวนาง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๗๒,๔๔๐ (๑๔,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๔๔๐
๑๔	นายสุระเชษฐ์ ศิริวงค์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๒๔๐ (๑๒,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๒๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๕	นางมยุรี ชิตวงค์	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวณัฐกานต์ คันทักษ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวทัศนีย์ รังศรี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายบุญเพ็ง นาโควงค์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายอรุณพล ชันบรรจง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายทิต ศิริวงค์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายทอมสัน บุตรละคร	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
พนักงานเทศบาล												
๒๒	นางสายพิน โพนศิลา	บ.ช.บ. (การบัญชี)	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒๓			๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๔	นางสาวพัสญาภรณ์ ไชยพรม	บ.ธ.บ. (การบัญชี)	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	นางสาวปราณี สุธรรม	บช.บ. (การบัญชี)	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๒๖			๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๗	-	-	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๘	-	-	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๙	นางสาววิราศิณี สมรฤทธิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๑,๐๘๐ (๑๕,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๐๘๐
๓๐	นางพนิดา สมรฤทธิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๔,๐๘๐ (๑๒,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๐๘๐
๓๑	นางสาวแก้วมณี สมรฤทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๑,๐๔๐ (๑๓,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๐๔๐
๓๒	นางสาวอรสา ป้องทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๒๘๐ (๑๑,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๒๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๓	นายคำจันทร์ ปัทวงศ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายลำพู คำลือ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายโกวฒัน ชีตังค์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายชยุานิน ป้องทอง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายพนมพร นามสว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง												
พนักงานเทศบาล												
๓๘	นายเวชสุนันต์ สิมมาลา	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓๙	-	-	๑๙-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๙-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๔๐	-	-	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๑	นายศักดิ์ดา ป่องทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๓๖๐ (๑๕,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๓๖๐
๔๒	นายแสงตะวัน คำชนะ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๘,๓๒๐ (๑๔,๘๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๓๒๐
๔๓	นายทรงศักดิ์ ฆารบุญ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๐,๗๒๐ (๑๒,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๗๒๐
๔๔	นายสมเพชร แก้วปิลลา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๗๘,๓๒๐ (๑๔,๘๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๓๒๐
๔๕	นายบรรจง สมรฤทธิ์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๑๗,๑๒๐ (๙,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๑๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๖	นายสรวีรน มหาวงศ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายปฏิพัทธ์ มิ่งมิตวัน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นางสาวสุรรัตน์ คันทักษ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายชญา อุภัยโส	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานเทศบาล												
๕๐	นางสาวกรรณิภา ดายังหยุด	ส.ม. (การบริหารงานสาธารณสุข)	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๕๑	-	-	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๕๒	นางสาวปิยวรรณ เสนาคำ	ส.ม. (การบริหารงานสาธารณสุข)	๑๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๓	นายธนพงษ์ พรมจร	ทักษะ	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๒๔๐
๕๔	นางสาวนวลอนงค์ ชิตวิงค์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๖๔๐ (๑๑,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๖๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๕	นายอนันต์ นันทะมาตย์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นางสาวพินิตา สมรฤทธิ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา												
๕๗	นางสุพรรณวดี พุทธกั้ง	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๘๓,๔๐๐
๕๘	นางสาวปริยาภา ไชยรินทร์	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๙	นางสาวอรกัญญา เมืองแพน	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๑,๑๒๐
๖๐			๑๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๖๑	-	-	๑๙-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๖๒			๑๙-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑๙-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๖๓			๑๙-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑๙-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างกองการศึกษา												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๔	นางสาวณิษฐา สุธรรม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๘๘๐ (๑๔,๒๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๘๘๐
๖๕			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๖	นางสาวนภาพร ศิริวงศ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นางสาวณริสสา ทากิระ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นางสาววราพร สมรฤทธิ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายครรชิต ลิภา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๐	นายสิทธิพงษ์ คันทักษ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ ๑

๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗๒	นางสาวไพลิน ศิริวงศ์	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๒	ครู	คศ.๓	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๒	ครู	คศ.๓	๔๖๘,๘๔๐ (๓๙,๐๗๐x๑๒)	-	-	๔๖๘,๘๔๐
๗๓	นางสาวลลิตรา ป่องทอง	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๕	ครู	คศ.๒	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๕	ครู	คศ.๒	๔๒๘,๕๒๐ (๓๕,๗๑๐x๑๒)	-	-	๔๒๘,๕๒๐
๗๔	นางรุ่งรัตน์ กำเสริฐ	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๐๖	ครู	คศ.๒	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๐๖	ครู	คศ.๒	๓๗๔,๕๒๐ (๓๑,๒๑๐x๑๒)	-	-	๓๗๔,๕๒๐
๗๕	นางธนพร ธานีกุล	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๐๗	ครู	คศ.๒	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๐๗	ครู	คศ.๒	๓๖๕,๐๔๐ (๓๐,๔๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๕,๐๔๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๗๖	นางสาวสุกัญญา สมรฤทธิ์	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๗	นางสาวรพีพรรณ ศิริวงศ์	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๐,๗๒๐ (๑๗,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๗๒๐

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ ๒

๗๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗๙	นางสาวดวงพร สุธรรม	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๑	ครู	คศ.๓	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๑	ครู	คศ.๓	๔๖๐,๙๒๐ (๓๘,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๖๐,๙๒๐
๘๐	นางกาญจนา บุญรังศรี	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๓	ครู	คศ.๓	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๓	ครู	คศ.๓	๔๓๕,๔๘๐ (๓๖,๒๙๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๔๘๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘๑	นางสาวรัตนา คิมทักษ์	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๑,๘๘๐ (๑๐,๙๙๐x๑๒)	-	-	๑๓๑,๘๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนรัง												
พนักงานครูเทศบาล												
๘๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๘๓	นางสาวจิราพร ศรีสุภลักษณ์	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๐๙	ครู	คศ.๓	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๐๙	ครู	คศ.๓	๔๕๔,๘๐๐ (๓๗,๙๐๐x๑๒)	-	-	๔๕๔,๘๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘๔	นางสาวจุริรา รัตนะ	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๖,๖๐๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๖๐๐
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดดาราธรรม												
พนักงานครูเทศบาล												
๘๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๘๖	นางสาวปลื้มพลึง สมรฤทธิ	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๐๘	ครู	คศ.๓	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๐๘	ครู	คศ.๓	๔๔๒,๐๘๐ (๓๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘๗	นางลำพูน ศิริวงค์	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๘,๙๒๐ (๑๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๘,๙๒๐
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสุวรรณบรรพต												
พนักงานครูเทศบาล												
๘๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๘๙	นางผ่องภัก วิโย	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๐	ครู	คศ.๓	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๐	ครู	คศ.๓	๔๒๕,๘๘๐ (๓๕,๔๙๐x๑๒)	-	-	๔๒๕,๘๘๐
๙๐	นางรำไพ มัยวงค์	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๔	ครู	คศ.๑	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๔	ครู	คศ.๒	๔๔๐,๒๘๐ (๓๖,๖๗๐x๑๒)	-	-	๔๔๐,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙๑	นางบัวละพันธ์ พิมพ์ดี	คป. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๒๖,๖๘๐ (๑๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๖๘๐
๙๒	นางสาวสุภาพร ป้องทอง	คป. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๗,๐๘๐ (๑๘,๐๙๐x๑๒)	-	-	๒๑๗,๐๘๐
๙๓	นางพิชญพัชร์ รัตนะ	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีตราม												
พนักงานครูเทศบาล												
๙๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๙๕	นางบรรเทา สุธรรม	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๖	ครู	คศ๒	๑๙๒๐๘๖๖๐๐๕๑๖	ครู	คศ.๒	๔๔๑,๙๖๐ (๓๖,๘๓๐x๑๒)	-	-	๔๔๑,๙๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙๖	นางสาวพัชรี เจริญธรรม	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
พนักงานเทศบาล												
๙๗	นายวุฒิศักดิ์ สิทธิ	ค.ป. (คณิตศาสตร์)	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๙๘	-	-	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๙๙	นายภราดร ต้นศรี	บธ.ป. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๙-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๙-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐๐	นางสาววัลลภา ชินบุรณ์	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๐๑	นางสาวศุภักษร โพธิ์โคตร		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๒	นายณัฐดนัย ธาณีกุล	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
พนักงานเทศบาล												
๑๐๓	-	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๓๕,๕๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลนาคำ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลนาคำยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว (One Stop Service) ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน โดยมีการติดต่อได้หลายช่องทาง เช่น มาติดต่อด้วยตนเอง ณ สำนักงาน อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์เทศบาล โซเชียลมีเดีย หรือทางแอปพลิเคชัน โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาคำ มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุสภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลนาคำ
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๓

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองการศึกษาเทศบาลตำบลนาคำ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ โดยให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลนาคำ จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายธวัชชัย ศรีทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๓

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาคำ

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายรัชชัย ศรีทอง	นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ	ประธานกรรมการ
๒. นายนิคม ศรีฟอง	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายเหมราช สมรฤทธิ	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นายเวชสุยนต์ สิมมาลา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสุพรรณวดี พุทธกัณฑ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวกรรณิกา ด้ายงหยุด	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นายวุฒิศักดิ์ สิทธิ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นางสาวพิน โพนศิลา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๙. นางสาวแก่นนคร ตรีเศียร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๔๐ น.

ประธานกรรมการฯ (นายรัชชัย ศรีทอง) เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้ว ผมขอเปิดประชุมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๓

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการฯ (นายรัชชัย ศรีทอง) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาคำ ที่ ๒๐๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลนาคำ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยเคร่งครัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

- พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๓

ประธานกรรมการฯ
(นายธวัชชัย ศรีทอง)

ขอให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังทุกท่าน ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลนาคำ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยเคร่งครัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ โดยให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ที่ประชุมรับทราบ เชิญครับ

เลขานุการ
(น.ส.แก่นนคร ตรีเศียร)

ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

ข้อ ๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์รปกครองส่วน ท้องถิ่น ให้นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

- ปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

ข้อ ๑๓ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ในระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัดและ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ครั้งที่...

ผู้ช่วยเลขานุการ
(น.ส.กัญญา บุตดาจันทร์)

ขอแจ้งรายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณาดังนี้ค่ะ

๑. ข้อมูลอัตรากำลังทั้งหมดของเทศบาลตำบลนาคำ

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลังทั้งหมด(คน)
พนักงานเทศบาล	๓๔
พนักงานครูเทศบาล	๑๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ (รวมเงินอุดหนุน)	๒๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๕
รวม	๑๐๒

๒. อัตรากำลังปัจจุบัน (มีนครอง)

ประเภทบุคลากร	มีนครอง (อัตรากำลัง)
พนักงานเทศบาล	๒๐
พนักงานครูเทศบาล	๑๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (รวมเงินอุดหนุน)	๒๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๕
รวม	๘๒

๓. ข้อมูลตำแหน่งว่าง

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่งว่าง (อัตรา)
พนักงานเทศบาล	๑๔
พนักงานครูเทศบาล (ผอ.ศูนย์)	๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ (รวมเงินอุดหนุน)	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-
รวม	๒๐

ข้อมูลตำแหน่งว่าง (แยกรายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวน
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น	๑
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น	๑
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหาร สถานศึกษา	๖
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	๑
วิศวกรโยธา	วิชาการ	๑
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑
นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑
นักสันทนการ	วิชาการ	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๒
เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๒
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๑
นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑
รวม		๒๐

๔. ข้อมูลอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ประเภทบุคลากร				รวม
	พนักงาน เทศบาล	พนักงานครู เทศบาล (รวม ผอ. ศูนย์)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (รวมเงิน อุดหนุน)	พนักงาน จ้างทั่วไป	
บริหารท้องถิ่น	๒	-	-	-	๒
สำนักปลัด	๘	-	๔	๗	๑๙
กองคลัง	๗	-	๔	๕	๑๖
กองช่าง	๓	-	๕	๔	๑๒
กองสาธารณสุข	๓	-	๒	๒	๗
กองการศึกษา	๗	๑๗	๑๐	๕	๓๙
กองสวัสดิการ สังคม	๓	-	๑	๒	๖
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	๑	-	-	-	๑

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียด
ดังนี้

- ๑) ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็น ร้อยละ ๓๐.๒๓ ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี
- ๒) ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดเป็น ร้อยละ ๒๙.๖๑ ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี
- ๓) ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คิดเป็น ร้อยละ ๒๙.๐๐ ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี

๖. โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของผู้บริหารเทศบาล

ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.กอง/ สำนัก	ฝ่าย
สามัญ	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น) ไม่เกิน ๒ อัตรา ปรับกลางได้ ๑ อัตรา ตามเงื่อนไข	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น-กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)
สามัญ ระดับสูง (๘๐ ลบ.)	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง) จำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)
พิเศษ (๒๐๐ ลบ.)	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง) ไม่เกิน ๓ อัตรา อาจ กำหนดสูงได้ไม่เกิน ๑ อัตรา (๓๐๐ ลบ.)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง-สูง) ตามเงื่อนไขที่ กำหนด	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)

เทศบาลตำบลนาคำ ปัจจุบันเป็นเทศบาลประเภทสามัญ หากมีความประสงค์ปรับตำแหน่งรองปลัดจากบริหารท้องถิ่น (ต้น) เป็น บริหารท้องถิ่น (กลาง) ต้องมีส่วนราชการระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ โดยให้ประเมินค่างานพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ปริมาณงาน และโครงสร้างตำแหน่งรองปลัดที่กำหนดหรือปรับปรุงเป็นระดับกลางตามแบบที่กำหนด และจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในส่วนราชการต้องเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. โครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น

โครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น สำหรับเทศบาล สามารถกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงานได้ตามความเหมาะสม กรณีเป็นส่วนราชการ ไม่มีการกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยต้องกำหนดเป็นสายวิชาการ ๑ อัตรา และกรณีเป็นส่วนราชการที่กำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน ในฝ่ายหรือกลุ่มงาน ให้กำหนดสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยต้องกำหนดเป็นสายวิชาการ ๑ อัตรา สามารถกำหนดตำแหน่งใหม่หรือเกลี้ยตำแหน่งได้

๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลนาคำ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลนาคำ รายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกิจการสภา
- งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป

๓. กองช่าง

๓.๑ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานผังเมือง

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป

๔. กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานบริการสิ่งแวดล้อม
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสาธารณสุข

๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป

๕. กองการศึกษา

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานบริหารการศึกษา

มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖ แห่ง คือ

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ ๑

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ ๒

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนรัง

๔. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสุวรรณบรรพต

๕. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดดาราราม

๖. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีดาราม

- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- งานบริหารงานทั่วไป

๖. กองสวัสดิการสังคม

๖.๑ ฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม

- งานพัฒนาชุมชน

- งานสังคมสงเคราะห์

- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๖.๒ งานบริหารงานทั่วไป

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

กรณีต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ต้องเพิ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา

แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลนาคำ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการก่อนปี ๒๕๖๓ ยังสามารถคงอัตรากำลังเดิมได้ แต่หากมีความประสงค์ปรับตำแหน่งรองปลัดจากบริหารท้องถิ่น (ต้น) เป็น บริหารท้องถิ่น (กลาง) ต้องมีส่วนราชการระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ และอัตรากำลังต้องเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกรอบอัตรากำลังปัจจุบันของเทศบาลตำบลนาคำ มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	
สำนักปลัดเทศบาล		
พนักงานเทศบาล		
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	ว่างเดิม/รับ โอน ย้าย
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป		
ภารโรง	๑	
คนงาน	๖	
รวม	๒๑	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	หมายเหตุ
กองคลัง		
<u>พนักงานเทศบาล</u>		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ว่างเดิม/รายงาน ก.จังหวัด
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ)	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	ว่างเดิม/รับโอน ย้าย
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	ว่างเดิม/รับโอน ย้าย
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
คนงาน	๕	
รวม	๑๖	
<u>กองช่าง</u>		
<u>พนักงานเทศบาล</u>		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	ว่างเดิม/ ให้ กสส. สอบ
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	ว่างเดิม/ ให้ กสส. สอบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๔	
รวม	๑๒	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
พนักงานเทศบาล		
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	ว่างเดิม/รายงาน ก.จังหวัด
นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
พนักงานขับรถ (รถกู้ชีพ)	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๒	
รวม	๗	
กองการศึกษา		
พนักงานเทศบาล		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง)	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	
นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	ว่างเดิม/รับโอน ย้าย
นักสนทนากการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)		ว่างเดิม/รับโอน ย้าย
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	ว่างเดิม/รับโอน ย้าย
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	ว่างเดิม/รับโอน ย้าย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๕	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	
ครู อันดับ คศ.๓	๕	
ครู อันดับ คศ.๒	๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	
ผู้ดูแลเด็ก	๖	
รวม	๓๙	
กองสวัสดิการสังคม		
พนักงานเทศบาล		
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	ว่างเดิม/รายงาน ก.จังหวัด
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๒	
รวม	๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน		
พนักงานเทศบาล		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	ว่างเดิม/รับโอน ย้าย
รวม	๑	
รวมอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น	๑๐๒	

ประธานกรรมการ
(นายธวัชชัย ศรีทอง)

ตามอัตรากำลังปัจจุบัน หัวหน้าส่วนราชการเห็นควรเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในส่วน
ราชการหรือไม่ อย่างไร

- กรรมการ (นายนิคม ศรีฟอง) จากประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผน อัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ถ้าส่วนราชการใดมีความจำเป็นหรือมีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานจะเพิ่มหรือลดอัตรากำล้าง ก็ขอให้เสนอได้
- กรรมการ (นายเหมราช สมรฤทธิ์) ให้ทุกส่วนราชการพิจารณาจากภาระงานในปัจจุบันและอัตรากำล้างที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้แจ้งรายละเอียดแล้วประกอบการพิจารณาอัตรากำล้าง เพื่อให้เหมาะสมกับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ
- หัวหน้าสำนักปลัด (น.ส.แก่นนคร ตรีเศียร) กรอบอัตรากำล้างของสำนักปลัด มีความเหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบันแล้ว ไม่ขอเพิ่มหรือลดอัตรากำล้างในรอบการจัดปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ครั้งนี้
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นางสายพิณ โพนศิลา) กองคลังก็เช่นกัน ไม่ขอเพิ่มหรือลดอัตรากำล้าง
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นายเวชสุยนต์ สิมมาลา) ภารกิจและปริมาณงานของกองช่างสอดคล้องกับอัตรากำล้างในปัจจุบันแล้ว การปรับปรุงแผนอัตรากำล้างในครั้งนี้ ก็ยังไม่ขออัตรากำล้างเพิ่มเช่นกัน
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข อัตรากำล้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมก็เหมาะสมแล้ว ไม่ขอเพิ่มหรือลด อัตรากำล้าง (น.ส.กรรณิกา ดาวยิ่งหยุด)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นางสุพรรณวดี พุทธิกั๋ง) สำหรับ กองการศึกษา ขออัตรากำล้างพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับการ เงินและบัญชีของทั้ง ๖ ศูนย์ เนื่องจากมีภาระงานจำนวนมาก และตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี และ ดำเนินการสรรหาแล้วแต่ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง จึงต้องการพนักงานจ้างตาม ภารกิจมาปฏิบัติหน้าที่
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นายวุฒิศักดิ์ สิทธิ) กองสวัสดิการสังคม ไม่ขอเพิ่มหรือลดอัตรากำล้างในรอบนี้
- ผู้ช่วยเลขานุการ (น.ส.กัญญา บุคดาจันทร์) ตามที่ส่วนราชการขอเสนอเพิ่ม/ลด หรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๓ สรุปได้ดังนี้จะ
๑. สำนักปลัด ไม่ขอเพิ่ม/ลดอัตรากำล้าง
 ๒. กองคลัง ไม่ขอเพิ่ม/ลดอัตรากำล้าง
 ๓. กองช่าง ไม่ขอเพิ่ม/ลดอัตรากำล้าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่ขอเพิ่ม/ลดอัตรากำลัง
๕. กองการศึกษา ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
๖. กองสวัสดิการสังคม ไม่ขอเพิ่ม/ลดอัตรากำลัง

ประธานกรรมการฯ
(นายธวัชชัย ศรีทอง)

ตามที่ส่วนราชการเสนอขออัตรากำลังเพิ่ม ขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณา โดยคำนึงถึงปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบการพิจารณาด้วย

(คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๓ ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ

ผู้ช่วยเลขานุการ
(น.ส.กัญญา บุคดาจันทร์)

คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๓ ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เห็นชอบให้กองการศึกษา กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา โดยเมื่อมีการกำหนดตำแหน่ง การยุบเลิกตำแหน่ง การปรับปรุงตำแหน่ง การกำหนดฝ่ายและกลุ่มงานแล้ว ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ ๒๘.๔๓ เป็นร้อยละ ๒๘.๖๒

ประธานกรรมการฯ
(นายธวัชชัย ศรีทอง)

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๓ ข้อมูลที่ผู้ช่วยเลขานุการสรุป ที่ประชุมเห็นชอบหรือไม่ อย่างไร

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ -

ประธานกรรมการฯ
(นายธวัชชัย ศรีทอง)

ให้ฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๓ โดยจัดทำเอกสารเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป


ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ


- ไม่มี -


ประธานกรรมการฯ
(นายธวัชชัย ศรีทอง)

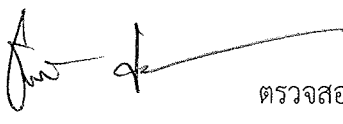
ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุมครั้งนี้ ขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๑๕ น.

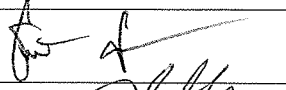
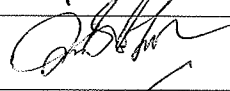
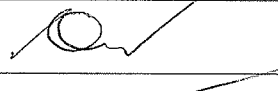
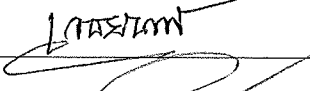
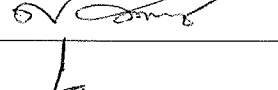

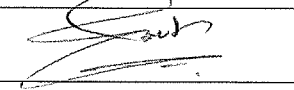
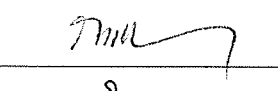
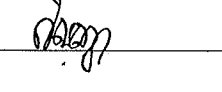
(ลงชื่อ)  ผู้สรุปมติที่ประชุม
(นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ตรวจสอบถูกต้อง
(นางสาวแก่นนคร ศรีเศียร)
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ตรวจสอบถูกต้อง
(นายนิคม ศรีฟอง)
ปลัดเทศบาลตำบลนาคำ
กรรมการ

(ลงชื่อ)  ตรวจสอบถูกต้อง
(นายรัชชัย ศรีทอง)
ประธานคณะกรรมการ

การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๓
 วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น.
 ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาคำ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายธวัชชัย ศรีทอง	ประธานกรรมการ	
๒.	นายนิคม ศรีฟอง	กรรมการ	
๓.	นายเหมราช สมรฤทธิ์	กรรมการ	
๔.	นายเวชสุนันต์ สิมมาลา	กรรมการ	
๕.	นางสุพรรณวดี พุทธกั๋ง	กรรมการ	
๖.	นางสาวกรรณิกา ดायังหยุด	กรรมการ	
๗.	นายวุฒิศักดิ์ สิทธิ	กรรมการ	
๘.	นางสายพิน โพนศิลา	กรรมการ	
๙.	นางสาวแก่นนคร ตรีเศียร	กรรมการและเลขานุการ	
๑๐.	นางสาวกัญญา บุคตาจันทร์	ผู้ช่วยเลขานุการ	