บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย (สำนักงานปลัด)
ที่ ตง ๗๔๗๐๑/- **วันที่** ๔ มกราคม ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ตามที่ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใส และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน จึงขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง
-การจัดทำแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
๓. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย
-โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๔. การพัฒนาบุคลากร
-การฝึกอบรมของบคลากรตามหลักสูตร
๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
-การเลื่อนระดับ
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสถาพร จงไกรรัตนกุล)
นักทรัพยากรบุคคล

(นางสาววรรณา คีรีรัตน์)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นายประกาศ โพชสาลี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

-ทราบ-

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

รายงานผลการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓

ประเด็นโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน -การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	เพื่อให้องค์การบริหารตำบลนาข้าวเสียนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนาอัตรากำลังคน	ร้อยละของการจัดทำแผนอัตรากำลัง	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	การจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการอัตรากำลังคนต้องคำนึงถึงความต้องการและปริมาณงาน
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน – การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี และเพื่อพัฒนาทักษะสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร	ร้อยละของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์	มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนตำบลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๑๙ ราย	การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความยุติธรรม คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสม

ประเด็นโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๓.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ ๒๕๖๓	เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้นำหลักคุณธรรม จริยธรรม ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน	ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ไม่น้อยกว่า ๑๐๐	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนร้อยละ ๑๐๐	การฝึกอบรมควรจัดให้มีความหลากหลายและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันได้
๔. การพัฒนาบุคลากร - การฝึกอบรมของบุคลากรตามหลักสูตร	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งสายงาน	ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	จำนวนของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๖๑.๐๙	ไม่ควรอบรมในหลักสูตรอื่นที่ไม่ตรงกับตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน
๕. การสร้างความก้าวหน้าสายอาชีพ - การเลื่อนระดับ	เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยของการเลื่อนระดับมีความความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	มีการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ราย	ควรมีการฝึกอบรมมาตรฐานความรู้ทักษะ และสมรรถนะในสายอาชีพ

ประเด็นโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต – โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานร้อยละ ๑๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานควรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน

ภาคผนวก

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ฉบับที่ผ่านการพิจารณาของคณะอนุกรรมการฯแล้ว

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างเหมาะสมต่อการบริหารงานด้านบุคลากรขององค์กรให้เป็นปัจจุบัน จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๑

****

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ในรอบ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นสชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัดตรัง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๐ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการ

อยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดตรังได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการ นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ทั้งนี้ การวางกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจว่าต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด โดยพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า สอดคล้องกับบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังคนแต่ละประเภทให้เหมาะสมภารกิจและลักษณะงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบลส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา : ปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนและการจัดประสบการณ์และส่งเสริมการเรียนรู้ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียกำหนดกรอบอัตรากำลังเพียง ๑ สายงาน คือ

- สายงานการสอน

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณราชการโดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

<u>สภาพปัญหาของพื้นที่</u>

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก มีปัญหาถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
๑.๒ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
๑.๓ ระบบน้ำประปาไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
๑.๔ แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ไม่ได้มีการพัฒนาขุดลอกทำให้น้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน
๑.๕ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ

๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ราคาผลผลิตทางด้านการเกษตรตกต่ำ
๒.๒ ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพและขาดแนวทางในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
๒.๓ ประชาชนไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ มีหนี้สิน ที่ทำกินไม่เพียงพอ
๒.๔ ขาดการรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ในการประกอบอาชีพเสริม และขาดการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๓.ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ มีการก่ออาชญากรรม มีปัญหายาเสพติด มีการมั่วสุมของเยาวชน
๓.๒ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหา ยังไม่ได้รับการดูแลและให้การช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
๓.๓ สถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๔.ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ การให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการมีน้อย
๔.๒ ศักยภาพในการบริหารจัดการยังไม่มีประสิทธิภาพและไม่ทั่วถึง
๔.๓ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
๔.๔ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ
๔.๕ บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
๔.๖ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง

๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ขาดความร่วมมือเอาใจใส่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๓ การทิ้งขยะและการกำจัดขยะของประชาชน รณรงค์ให้มีการการแยกขยะ

๖.ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๖.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก,โรคโควิด-๑๙

๗.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาทางด้านการศึกษา ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากรเจ้าของภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน

<u>ความต้องการของประชาชนในพื้นที่</u>

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต

๑.๒ ให้สร้างฝายกั้นน้ำไว้สำหรับใช้ในฤดูแล้ง

๑.๓ ให้ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน

๑.๔ ขุดลอกแหล่งน้ำตามธรรมชาติ และกำจัดวัชพืช เพื่อให้การระบายน้ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ติดตั้งไฟสาธารณะเพิ่มขึ้น เพื่อลดปัญหาการก่ออาชญากรรม

๒.ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ รัฐบาลประกันราคาสินค้าทางการเกษตรให้มีราคาที่เหมาะสมกับต้นทุนทางการผลิต

๒.๒ ส่งเสริมความรู้แก่ประชาชนในการประกอบอาชีพ

๒.๓ จัดหาแหล่งเงินทุนให้แก่ประชาชนในการประกอบอาชีพ

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริมหารายได้เพิ่ม

๒.๕ ส่งเสริมให้ความรู้ทางวิชาการทางด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิต

๓.ด้านสังคม

๓.๑ จัดตั้งกลุ่มบุคคลในพื้นที่เพื่อดูแลความสงบเรียบร้อย จัดให้มีการฝึกอบรมด้านกีฬาเพื่อให้เยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

๓.๓ ดูแลและช่วยเหลือโดยการส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มผู้ด้วยโอกาส และผู้ประสบปัญหาให้ทั่วถึง

๓.๔ จัดหาสถานที่ และอุปกรณ์ให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย

๔.ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการเพิ่มมากขึ้น

๔.๒ เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ

๔.๓ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๔.๔ จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอและเหมาะสม

๔.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔.๖ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจการทางการเมือง

๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

๕.๓ จัดการระบบการจัดเก็บขยะ และรณรงค์ให้มีการคัดแยกขยะด้วยหลัก ๓

๖.ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

๖.๑ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๖.๒ จัดให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยการจัดฝึกอบรมด้านกีฬาและให้กับเยาวชนในช่วงปิดเทอม

๖.๓ จัดให้มีหน่วยบริการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ให้แก่ผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ

๖.๔ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์เกี่ยวกับการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก สนับสนุนวัสดุสารเคมี เครื่องพ่นหมอกควันกำจัดยุงลาย

๗.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ส่งเสริมการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

๗.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
(๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
(๓) จัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๔) จัดให้มีการและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
(๕) จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
(๖) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๗) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
(๘) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
(๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปณสถาน
(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(๓) การผังเมือง
(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๕) จัดให้มีที่จอดรถ

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๗) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) การท่องเที่ยว

(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช

(๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางเท้า ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวิเศษได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.วิสัยทัศน์

"ชุมชนน่าอยู่ สังคมดี เศรษฐกิจดี โครงสร้างพื้นฐานดี สิ่งแวดล้อมดี การคมนาคมสะดวก"

๒.ยุทธศาสตร์

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u>	**ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**
แนวทางการพัฒนา	๑.ก่อสร้างปรับปรุง บุกเบิก ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ระบบระบายน้ำ ๒.ให้มีและปรับปรุงไฟฟ้าและแสงสว่าง ๓.ก่อสร้าง บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร ๔.สนับสนุนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ๕ การออกเอกสารสิทธิที่ดินทำกินให้แก่ราษฎร
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u>	**ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**
แนวทางการพัฒนา	๑.สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพรายได้การผลิตการจำหน่าย การรวมกลุ่มของเกษตรกร
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u>	**ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม**
แนวทางการพัฒนา	๑.พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u>	**ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข**
แนวทางการพัฒนา	๑.การดำเนินงานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ของประชาชน การควบคุมและระวังโรคติดต่อ ความสะอาด ขยะ น้ำเสีย และมลพิษต่างๆ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u>	**ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**
แนวทางการพัฒนา	๑.การส่งเสริมและการสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ๒.ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u>	**ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ**
แนวทางการพัฒนา	๑.การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗	**ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม**
แนวทางการพัฒนา	๑.การบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้เกิดความน่าอยู่ และมีความยั่งยืน ๒.บำบัดและกำจัดขยะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘	**ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร และการปกครอง**
แนวทางการพัฒนา	๑.การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ด้านการเมืองส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาระบบการบริหารการจัดการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๙	**ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**
แนวทางการพัฒนา	๑.สนับสนุนและส่งเสริมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยในภาคการเกษตรรายย่อยโดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒.สนับสนุนการจัดการบริการเพื่ออำนายความสะดวกให้แก่ประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ด้วยเทคนิค SWOT analysis

จุดแข็ง (Strength – S)

๑. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครองของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๒. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ และมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
๔. มีองค์กรชุมชนด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น กลุ่มมโนราห์
๕. มีทรัพยากรธรรมชาติ ทางทรัพยากรป่าไม้และแหล่งน้ำธรรมชาติเหมาะสำหรับแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

จุดอ่อน (Weak – W)

๑. กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
๒. มีพื้นที่รับผิดชอบหลายหมู่บ้าน (๑๐ หมู่บ้าน) ทำให้งบประมาณในการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. สถานที่ทำการมีความคับแคบ เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๔. ขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity – O)

๑. นโยบายรัฐบาล/จังหวัด สนับสนุนการพัฒนาด้านเกษตร เพื่อสนองยุทธศาสตร์พัฒนาเกษตร สู่สากลสอดคล้องกับศักยภาพตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ให้ความสำคัญในการพัฒนา และ สนับสนุนด้านการศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพาราและสวนปาล์มน้ำมัน มีรายได้ในเกณฑ์สูง ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อจำกัด / ภัยคุกคาม (Threat – T)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ

๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๓. ระบบการบริหารจัดการ ความพร้อมด้านบุคลากร สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ เป็นต้น

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๕. ภารกิจการถ่ายโอนตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานราชการอื่นถ่ายโอนภารกิจมาให้

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกันข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	พนักงานส่วนตำบลมีคนครอง (คน)	ลูกจ้างประจำมีคนครอง (คน)	พนักงานจ้างมีคนครอง (คน)	รวมทั้งสิ้น
๑	อบต.นาข้าวเสีย	๕	๕๒,๓๔๖,๕๐๐	๒๑	-	๒๒	๔๓
๒	อบต.โคกสะบ้า	๔	๔๕,๗๗๐,๗๐๐	๑๖	-	๑๖	๓๒
๓	อบต.นาโยงเหนือ	๓	๓๒,๕๘๐,๐๐๐	๑๕	๑	๒๐	๓๖
๔	อบต.ละมอ	๕	๔๔,๓๐๕,๐๐๐	๑๘	๑	๑๖	๓๕
๕	อบต.ช่อง	๔	๒๘,๖๗๓,๔๗๗	๑๕	๑	๑๑	๒๗
๖	อบต.นาหมื่นศรี	๓	๓๘,๗๕๖,๕๓๗	๒๐	๑	๑๒	๓๓

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในกองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขการบริหารงานราชการกองสวัสดิการสังคมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย มีความประสงค์กำหนดหน่วยงานตรวจสอบภายในเพิ่ม และกำหนดภารกิจด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพิ่ม จึงกำหนดให้มีงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัด อบต. เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - อื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ ๑.๒ งานโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - กฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานกิจการสภา - ระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาฯ - การจัดประชุม - อำนวยการและประสานงาน ๕.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานกู้ภัย - งานอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย	**๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)** - หน่วยตรวจสอบภายใน ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - อื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ ๑.๒ งานโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - กฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานกิจการสภา - ระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาฯ - การจัดประชุม - อำนวยการและประสานงาน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานกู้ภัย - งานอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารจัดการขยะ - งานควบคุมมลพิษ - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (๐๔)	**๒. กองคลัง (๐๔)**	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
- งานการเงิน	- งานการเงิน	
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี	
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง (๐๕)	**๓. กองช่าง (๐๕)**	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานข้อมูลก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
- งานประเมินอาคาร	- งานประเมินอาคาร	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
- งานประสานกิจการประปา	- งานประสานกิจการประปา	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)**	
๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา	๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา	
- งานบริหารงานการศึกษา	- งานบริหารงานการศึกษา	
- งานแผนและวิชาการ	- งานแผนและวิชาการ	
- งานการศึกษา ปฐมวัย	- งานการศึกษา ปฐมวัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ - งานกิจการพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป **๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)** ๕.๑ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานผู้สูงอายุ - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานกลุ่มแม่บ้าน - งานอบรมกลุ่มอาชีพ - งานเศรษฐกิจชุมชน	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ - งานกิจการพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป **๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)** ๕.๑ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานผู้สูงอายุ - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานกลุ่มแม่บ้าน - งานอบรมกลุ่มอาชีพ - งานเศรษฐกิจชุมชน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะให้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
-นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u>								
พนักงานส่วนตำบล								
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
พนักงานส่วนตำบล								
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
พนักงานส่วนตำบล								
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
- นักบริหารการศึกษา ระดับต้น ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔๖**	**๔๖**	**๔๗**	**๔๗**	-	+๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๑) ปลัด อบต.นาข้าวเสีย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง))	๑	๕๖,๖๒๐	๖๗๙,๔๔๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๒๙,๔๐๐

๒) รองปลัด อบต.นาข้าวเสีย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น (ต้น))	๑	๓๗,๐๖๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๙๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักงานปลัด อบต.นาข้าวเสีย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (ต้น))	๑	๓๙,๘๑๐	๔๗๗,๗๒๐	๑๙,๘๐๐	๒๐,๐๔๐	๒๓,๐๔๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๐๔๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๐,๑๖๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๖๘๐
	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๒,๘๔๐	๑๐,๙๒๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๖๐๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	ว่างเดิม	๑๘,๘๘๕	๒๒๖,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓๖,๕๐๕	๔๓๘,๐๖๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑๑,๖๙๐	๑๔๐,๒๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
๙	คนงานทั่วไป	๓	๓๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	-	-	-
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	-	-	-
๑๑	ยาม	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.นาข้าวเสีย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ต้น))	๑	๔๐,๙๑๐	๔๙๐,๙๒๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๘๔๐	๒๓,๘๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๑๒๐	๑๘,๙๖๐
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๒๒,๙๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๗๖๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๒๐๐	๑๖,๖๘๐
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๒๗,๔๙๐	๓๒๙,๘๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๘,๕๓๐	๒๒๒,๓๖๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	-	๕,๓๔๐	๖,๖๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๑๔๐	๑๕๗,๖๘๐	๑,๗๔๐	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๕๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.นาข้าวเสีย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ต้น))	๑	๓๐,๙๙๐	๓๗๑,๘๘๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๑๖๐
๒	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	ว่างเดิม	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๗๓๘	๒๙๖,๗๖๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						
๔	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	-	-	-
๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑๔,๑๘๐	๑๗๐,๑๖๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๕๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.นาข้าวเสีย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา (ต้น))	ว่างเดิม	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๘๔๐	๑๙,๘๐๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	-	๕,๗๐๐	๙,๗๒๐
๓	ครู	๒	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๗,๙๕๐	๒๑๕,๔๐๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
	ประเภทผู้มีทักษะ						
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม อบต.นาข้าวเสีย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ต้น))	๑	๓๒,๖๑๐	๓๙๑,๓๒๐	๒๐,๑๖๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๙๘๐	๑๔๓,๗๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐

๒) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๗. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๕๒,๓๔๖,๕๐๐.๐๐ บาท	๕๔,๙๖๓,๐๐๐.๐๐ บาท	๕๗,๗๑๐,๐๐๐.๐๐ บาท

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๒๙,๔๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๖๕,๙๖๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๙๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๐๐	๒๐,๐๔๐	๒๓,๐๔๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๔๐,๖๐๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๐๔๐	๔๒๙,๒๔๖	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๘,๙๖๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๑๖๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๖๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๔๒,๓๒๐	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๑๒,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๘,๔๐๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๖๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๗๕,๐๔๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๖,๖๒๐	๐	๑	๑	๑				๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๓๓,๑๖๐	๒๓๙,๗๐๐	๒๔๖,๒๔๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	๔๓๘,๐๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๔๔๗,๔๒๐	๔๕๗,๑๔๐	๔๖๗,๒๒๐	
	ประเภทผู้มีทักษะ																		
๑๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๔๔,๙๖๐	๑๔๙,๘๘๐	๑๕๔,๙๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๒	คนงาน	-	๓	๓	๓๖๐,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	
๑๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๖๐,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	
๑๔	ยาม	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
	กองคลัง(๐๔)																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๘๔๐	๒๓,๘๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๕๖,๖๘๐	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๑๒๐	๑๘,๙๖๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๔๑,๔๔๐	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๗๖๐	๒๘๙,๐๘๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๖๐๐	๑๖,๒๐๐	๑๖,๖๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๗,๙๒๐	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๖๔๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๘๑,๑๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๒๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๔๐,๗๒๐	๒๕๐,๔๔๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๓๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๙,๔๒๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๗๔๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐	๑๕๙,๔๒๐	๑๕๙,๔๒๐	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๙๐,๐๐๐	๔๐๙,๕๖๐	๔๒๙,๗๒๐	๑๘,๒๔๐ เงินเพิ่ม พ.ร.ส.
	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑				๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐	๑๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๓,๗๖๐	ว่างเดิม
๒๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๖๘๐	๓๓๓,๔๔๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๖,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑,๙๘๐	๑๕๙,๔๒๐	๑๕๙,๔๒๐	๑๖๑,๔๐๐	
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	๑๙๑,๕๒๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	--	๒,๕๘๐	๑๕๙,๔๒๐	๑๕๙,๔๒๐	๑๖๒,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</u>																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๘๔๐	๑๙,๘๐๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๕๖,๑๖๐	
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๐๐	๙,๗๒๐	๑๕๙,๔๒๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๔,๘๔๐	
๓๓	ครู		๒	๒	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๗๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๘๗,๒๔๐	๙๖,๒๔๐	๑๐๕,๖๐๐	เงินสมทบ
	ประเภทผู้มีทักษะ																		
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๒,๖๒๐	๒๒,๖๒๐	๒๒,๖๒๐	เงินสมทบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๑๖๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๔๔๑,๔๘๐	๔๓๔,๔๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๓๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๘๒,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๒๒๖,๖๒๐	๖,๕๔๐	-	๒๒๖,๖๒๐	๒๓๓,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๘,๘๘๐	
(๔)	รวม		๔๗	๔๓	๑๐,๓๕๐,๗๘๐	๔๓๘,๒๔๐	๔๖	๔๗	๔๗	-	+๑	-	๔๐๕,๘๒๐	๔๑๔,๘๔๐	๔๔๑,๖๖๐	๑๐,๗๔๖,๖๐๐	๑๑,๓๘๘,๐๖๐	๑๑,๘๒๙,๗๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๑๑,๙๙๐	๑,๗๐๘,๒๐๙	๑,๗๗๔,๔๕๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๓๕๘,๕๙๐	๑๓,๐๙๖,๒๖๙	๑๓,๖๐๔,๑๗๘	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๖๑	๒๓.๘๓	๒๓.๕๗	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓

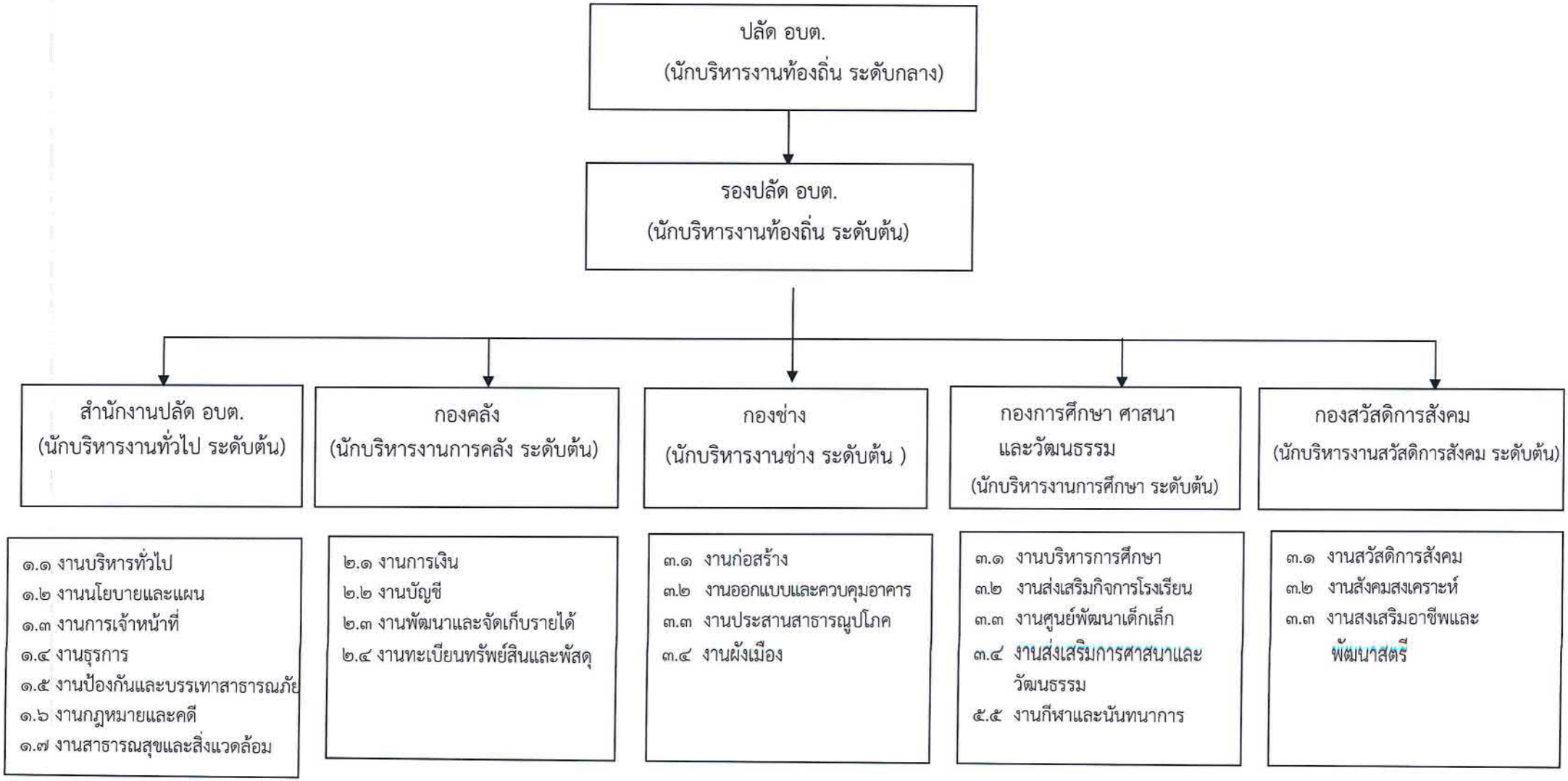
งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๕๒,๓๔๖,๕๐๐ บาท

งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๕๔,๙๖๓,๐๐๐ บาท

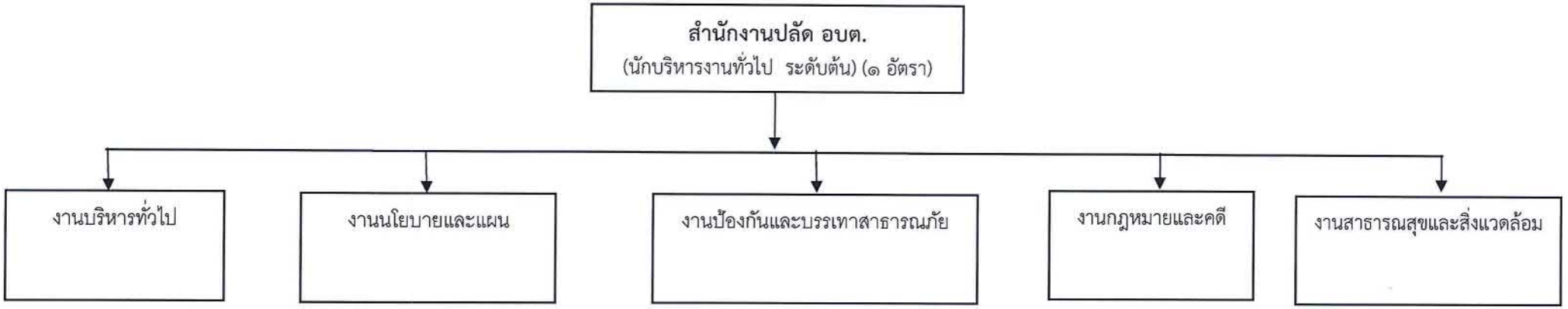
งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๕๗,๗๑๐,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



- นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑ อัตรา)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๓ อัตรา)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑ อัตรา)
- คนงาน (๓ อัตรา)
- ยาม (๑ อัตรา)

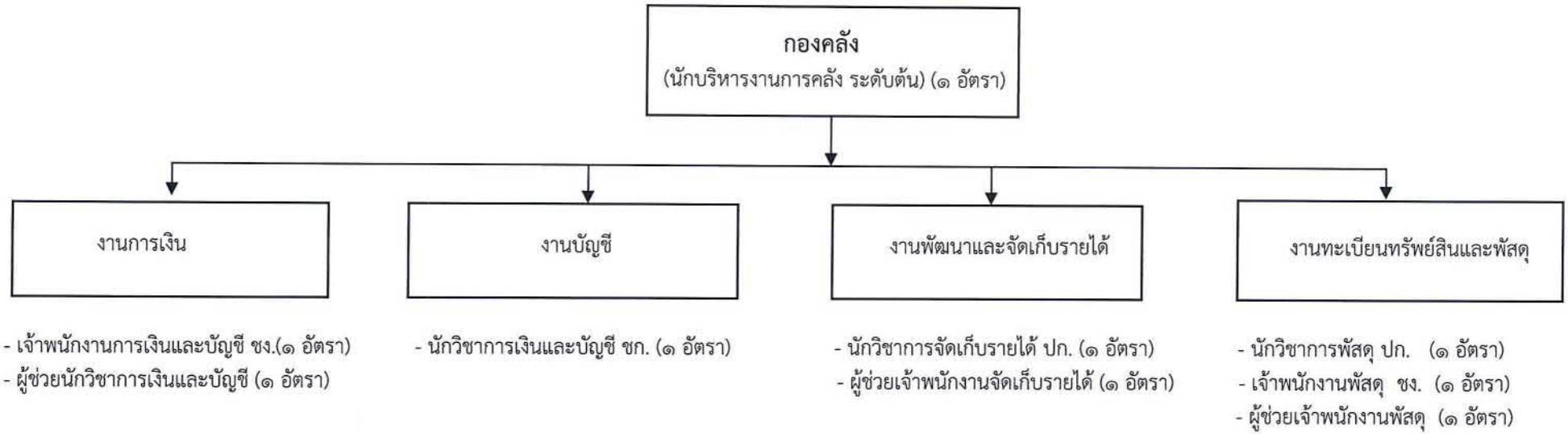
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑ อัตรา)

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๑ อัตรา) ว่าง

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑ อัตรา)
- พนักงานขับบรรทุกขยะ (๑ อัตรา)
- คนงานประจำรถขยะ (๓ อัตรา)

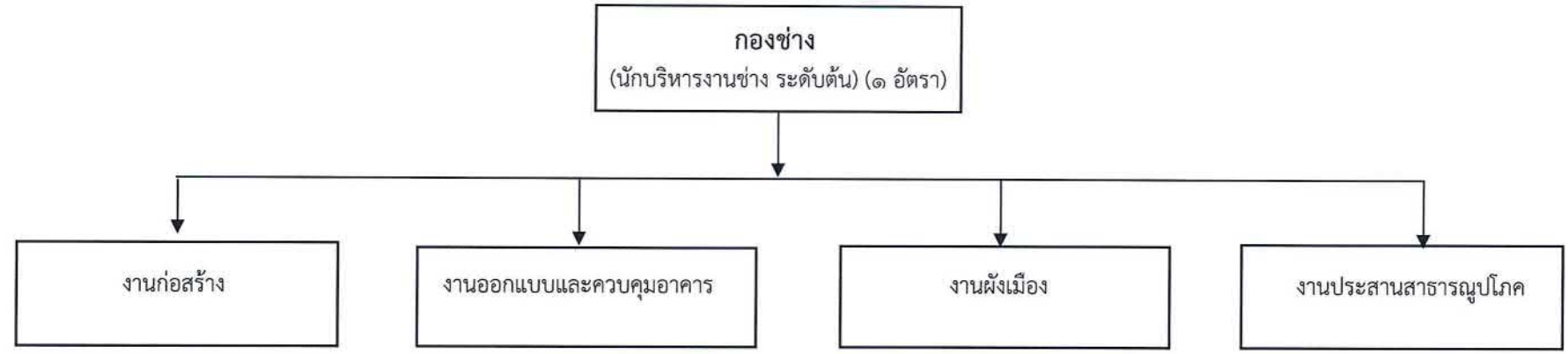
ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๑	-	๔	๘

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	๒	-	๓	-

โครงสร้างของกองช่าง



- นายช่างโยธา ชง. (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑ อัตรา)

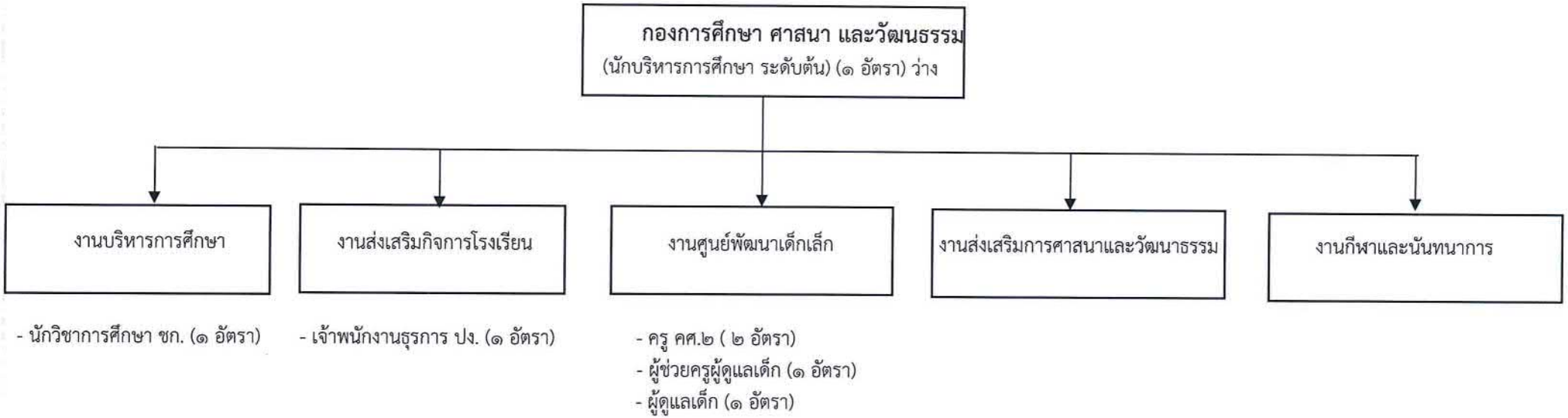
- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑ อัตรา)

- วิศวกรโยธา (๑ อัตรา) ว่าง

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑ อัตรา)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑ อัตรา)

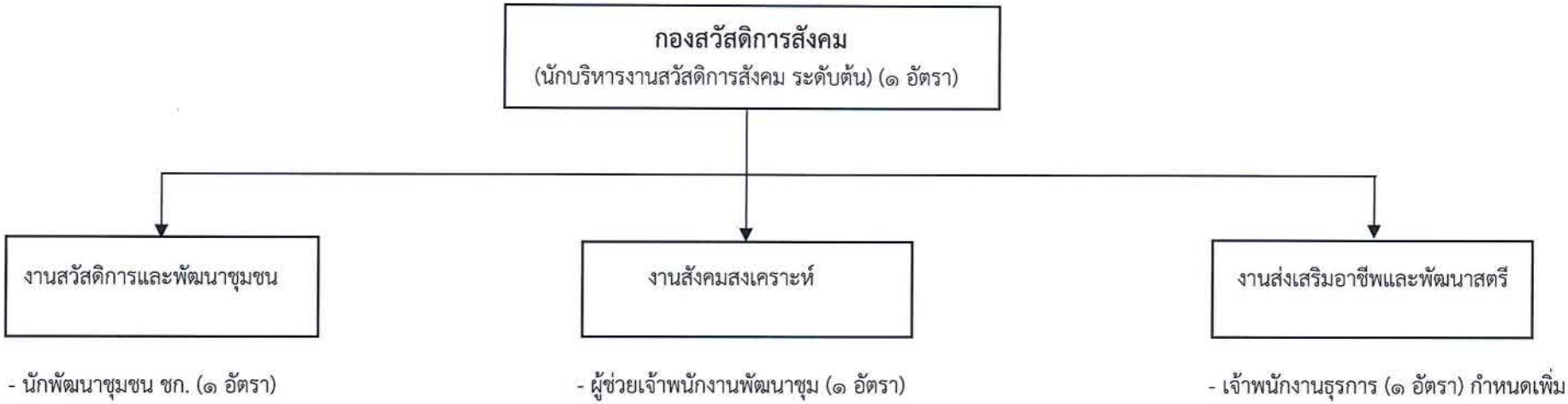
ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๓	๑

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ค.ศ.๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	๑	๒	๒	-

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายประกาศ โพชสาลี	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๑๑,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐
๒	นายบุญชวน เพ็ชรหิน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐

<u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u>

พนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓	นางสาววรรณา คีรีรัตน์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๓๕,๓๑๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
๔	นายสมใจ บุญสนิท	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	
๕	นายสถาพร จงไกรรัตนกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	
๖	นางสาวชไมพร แท้วิรุฬห์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	
๗	นางสาวพัชริดา เวชภัณฑ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๘	-ว่าง-	-	๑๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๙	นางสาวกิษิภักดิ์ บริโท	วิศกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๕๒๐	-	-	
๑๐	นางสาวสุณิศา ลิ้นหลง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	
๑๑	นางสาวทรงวิลาศ โรจนธรรมธร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาสวัสดิการสังคม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒๘๐๐	-	-	
๑๒	นายธวัชชัย หนูขาว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นายบริวัฒน์ นาแจ้ง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นายเขษฐา เสนี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นางสาวอุไร อ่อนชาติ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายพิเชฐ ถิ่นนา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายโสพล อภัยพงค์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายชัยยันต์ จันสุข	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายอาดูร ไกรสุทธิ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายอรรถพล จำเริญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง (๐๔)

พนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๑	นางจิติมา เพิงรัตน์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐
๒๒	นางกัลยา เพชรสุทธิ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๘๘,๑๐๑	-	-	
๒๓	นางสาวปภัชญา ไข่ขวัญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๒๐๗,๔๘๐	-	-	
๒๔	นางสาวรติกาญจน์ จันทร์แก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๗๕,๗๖๐	-	-	
๒๕	นางสุภาวดี เกตดำ	ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	
๒๖	นางสาวรุ่งฤดี พูลเกิด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๗	นางพยอม หนูนุ่ม	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๒๒,๓๖๐	-	-	
๒๘	นางสาวสาวิตรี สังยวน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๒,๒๘๐	-	-	
๒๙	นางสาวลิน ทองแจ้ง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๓,๖๘๐	-	-	

กองช่าง (๐๕)

พนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นายสมพล อุปมัยรัตน์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑๘,๒๔๐	๓๗๑,๘๘๐
๓๑	-ว่าง-	-	๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๓๒	นายสถิตย์ ชันวิจิตร	อุตสาหกรรมบัณฑิต (บริหารงานก่อสร้าง)	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๓	นายอธิป ไกรแสง	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๔๓,๖๔๐	-	-	
๓๔	นายวัชรพงษ์ คงทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๐,๑๖๐	-	-	
๓๕	นางสาวสวนันท์ ขวัญเชิด	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๐๐๐	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นายจรัญญ ทรัพย์อุปการ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</u>

พนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๗	-ว่าง-	-	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	-	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๘	นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	
๓๙	นางสาวมาลาทิพย์ โชติช่วง	รัฐประศาสนศาตรบัณฑิต	๑๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก.	๑๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	
๔๐	นางสาวจิรวรรณ ช่วยรอด	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๔	ครู	คศ.๒	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๔	ครู	คศ.๒	๒๘๕,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	นางณัฏฐ์ณิศา จันฝาก	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๕	ครู	คศ.๒	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๕	ครู	คศ.๒	๒๘๔,๕๒๐	-	-	เงินอุดหนุน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๒	นางสาวโสภา แต้มเฒ่า	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้แลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้แลเด็ก	-	๗๘,๖๐๐	-	-	เงินสมทบ
๔๓	นางพรสมัย อ่อนแท้	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๒,๖๒๐	-	-	เงินสมทบ

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

พนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๔	นายสุเทพ วงค์ชู	รัฐศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๑๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสการสังคม	ต้น	๑๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๔๕	นางสาวสินี สันอี	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๑๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	
๔๖	-ว่าง-	-	-	-	-	๑๔-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๗	นายศรัณยู ปฐมรัตน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๑๙,๗๖๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตำ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวิเศษต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวิเศษจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลการภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป้าหมายโดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี ๔ วัตถุประสงค์หลัก คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์

สรรหา คือ หาคนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน การสรรหาประกอบด้วยการสรรหาแบบตั้งรับหรือแบบดั้งเดิม และการสรรหาเชิงรุก

พัฒนา คือ รับเข้ามาแล้วพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่งๆ ขึ้นไปอีก การที่จะพัฒนาให้เก่งขึ้นไปอีกต้องรู้ว่าเขาเป็นใคร เข้ามีความถนัด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร ก็ต้องไปทำสิ่งที่เรียกว่า Career Planning ทำ IDP หรือ Individual Development Plan ระบบพัฒนาเป็นเรื่องที่จำเป็นในการสร้างคน ต้องพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

รักษาไว้ คือ รักษาไว้ให้อยู่กับเราเป็นเรื่องการจัดการทางก้าวหน้าในอาชีพ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจและเป็นผู้รักองค์กร

ใช้ประโยชน์ คือ การใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความเป็นอิสระและมีส่วนร่วม ให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ปรับทัศนคติในการทำงาน และให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ดนัย เทียนพุฒ (๒๕๔๕ : ๒๖) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาพนักงานมิได้มีวัตถุประสงค์เพียง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมใน ๓ เรื่องด้วยกันคือ การฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development)

๑.ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มี ๖ คือ

๑.๑ ช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

๑.๒ ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

๑.๓ ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

๑.๔ ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ในกรณีที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงาน

๑.๕ ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์การก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการพัฒนา

๑.๖ ช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

๒.ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร มี ๕ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๒.๑ การสำรวจความต้องการ

๒.๒ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

๒.๓ การกำหนดรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร

๒.๔ การดำเนินการพัฒนา

๒.๕ การประเมินผล

นอกจากนี้ รูปแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีรูปแบบที่หลากหลายในการพัฒนาการเลือกใช้รูปแบบใด เวลากับบุคลกรระดับใด ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด รูปแบบที่สำคัญได้แก่

๑. การศึกษาในสถาบันการศึกษา

๒. การฝึกอบรมก่อนหรือในขณะปฏิบัติงาน

๓. การปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่

๔. การสอนแนะนำงาน

๕. การฝึกปฏิบัติหรือการดูงาน

๖. การประชุมสัมมนา

๗. การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง

๘. การมอบหมายภารกิจใหม่ๆ

๙. การเลื่อนตำแหน่ง

๑๐. กิจกรรมอื่นๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร โดยมีการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละส่วนราชการ ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องมีลักษณะงานที่สัมพันธ์กับหน้าที่ในความรับผิดชอบ ดังนี้

<u>การพัฒนาผู้บริหาร</u>

- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือที่หน่วยงานอื่นจัดอบรมหรือสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์อย่างน้อย ๒ ปี /ครั้ง

<u>การพัฒนาความชำนาญการ (สายผู้ปฏิบัติ)</u>

- การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

<u>พัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน</u>

- การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงาน โดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่ หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสาย งานใหม่
- การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ – ๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ที่ ๑๗๑/๒๕๖๓

เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑)

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จ.ตรัง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๒ จึงเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑) จำนวน ๑๙ ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้าย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ที่ ๑๗๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓
****

ชื่อ - ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือนก่อนเลื่อน		ให้ได้รับเงินเดือน		หมายเหตุ
		ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
๑. นายประกาศ โพชสาลี (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๔๑,๙๓๐	กลาง	๔๒,๖๒๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
๒. นายบุญชวน เพ็ชรหิน (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๓๒,๔๕๐	ต้น	๓๓,๕๖๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
<u>สำนักงานปลัด</u> ๓. นางสาววรรณา คีรีรัตน์ (นักบริหารงานทั่วไป)	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๓๕,๗๗๐	ต้น	๓๖,๓๑๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
๔. นายสมใจ บุญสนิท (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๓๓,๐๐๐	ชำนาญการ	๓๔,๑๑๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๕. นายสถาพร จงไกรรัตนกุล (นักทรัพยากรบุคคล)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชำนาญการ	๓๑,๓๔๐	ชำนาญการ	๓๑,๘๘๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
๖. นางสาวชไมพร แท้วิรุฬห์ (เจ้าพนักงานธุรการ)	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๑๘,๘๑๐	ชำนาญงาน	๑๙,๒๐๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
๗. นางสาวพัชริดา เวชภัณฑ์ (นักวิชาการสาธารณสุข)	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑๕,๐๖๐	ปฏิบัติการ	๑๕,๐๖๐	ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘(๕)
<u>กองคลัง</u> ๘. นางจิติมา เพิงรัตน์ (นักบริหารงานการคลัง)	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๓๖,๘๖๐	ต้น	๓๗,๔๑๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
๙. นางกัลยา เพชรสุทธิ์ (นักวิชาการเงินและบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๒๓,๕๕๐	ชำนาญการ	๒๔,๐๑๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
(นายประกาศ โพชสาลี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ลงชื่อ.....
(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ชื่อ - ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือนก่อนเลื่อน		ให้ได้รับเงินเดือน		หมายเหตุ
		ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
๑๐. นางสาวปภัชญา ไข่ขวัญ (นักวิชาการพัสดุ)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑๖,๙๔๐	ปฏิบัติการ	๑๗,๒๙๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
๑๑. นางสาวรติกาญจน์ จันทร์แก้ว (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๒๒,๖๐๐	ปฏิบัติการ	๒๒,๙๘๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
๑๒. นางสาวรุ่งฤดี พูลเกิด (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๒๖,๕๘๐	ชำนาญงาน	๒๗,๔๙๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๑๓. นางสุภาวดี ขำเกลี้ยง (เจ้าพนักงานพัสดุ)	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ชำนาญงาน	๒๑,๑๙๐	ชำนาญงาน	๒๑,๖๒๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
<u>กองช่าง</u> ๑๔. นายจริน หมวดใหม่ (นักบริหารงานช่าง)	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๓๓,๐๐๐	ต้น	๓๓,๕๖๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
๑๕. นายสถิตย์ ชันวิจิตร (นายช่างโยธา)	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๒๔,๒๗๐	ชำนาญงาน	๒๔,๗๓๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑๖. นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย (นักวิชาการศึกษา)	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๒๔,๔๘๐	ปฏิบัติการ	๒๔,๘๗๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
๑๗. นางสาวมาลาทิพย์ โชติช่วง (เจ้าพนักงานธุรการ)	๑๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	๑๑,๙๖๐	ปฏิบัติงาน	๑๒,๒๒๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ๑๘. นายสุเทพ วงค์ชู (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ต้น	๒๘,๕๖๐	ต้น	๒๙,๑๑๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘
๑๙. นางสาวสินี สันอี (นักพัฒนาชุมชน)	๑๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๒๘,๐๓๐	ชำนาญการ	๒๘,๕๖๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๘

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
(นายประกาศ โพชสาลี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ลงชื่อ.....
(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
ที่ ๑๕๓/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓)
****

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลดังต่อไปนี้

๑. นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์	ตำแหน่ง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายประกาศ โพชสาลี	ตำแหน่ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายบุญชวน เพ็ชรหิน	ตำแหน่ง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาววรรณา คีรีรัตน์	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๕. นายจริน หมวดใหม่	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางจิติมา เพิงรัตน์	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. นายสุเทพ วงค์ชู	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายสถาพร จงไกรรัตนกุล	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
ที่ ๑๕๒/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓)

****

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

๑. นายประกาศ โพชสาลี	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววรรณา คีรีรัตน์	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางจิติมา เพิงรัตน์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายจริน หมวดใหม่	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายสุเทพ วงค์ชู	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นายสถาพร จงไกรรัตนกุล	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ที่ ๔๑๓/๒๕๖๓

เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒)

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จ.ตรัง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒) จำนวน ๑๙ ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้าย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ที่ ๔๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

****

ชื่อ - ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือนก่อนเลื่อน		ให้ได้รับเงินเดือน		หมายเหตุ
		ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
๑. นายประกาศ โพชสาลี (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๔๒,๖๒๐	กลาง	๔๔,๑๓๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๒. นายบุญชวน เพ็ชรหิน (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๓๓,๕๖๐	ต้น	๓๔,๖๘๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
<u>สำนักงานปลัด</u> ๓. นางสาววรรณา คีรีรัตน์ นักบริหารงานทั่วไป)	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๓๖,๓๑๐	ต้น	๓๗,๔๑๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๔. นายสมใจ บุญสนิท (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๓๔,๑๑๐	ชำนาญการ	๓๕,๒๒๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๕. นายสถาพร จงไกรรัตนกุล (นักทรัพยากรบุคคล)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชำนาญการ	๓๑,๘๘๐	ชำนาญการ	๓๓,๐๐๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๖. นางสาวชไมพร แท้วิรุฬห์ (เจ้าพนักงานธุรการ)	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๑๙,๒๐๐	ชำนาญงาน	๑๙,๙๗๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๗. นางสาวพัชริดา เวชภัณฑ์ นักวิชาการสาธารณสุข)	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑๕,๐๖๐	ปฏิบัติการ	๑๕,๘๔๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
<u>กองคลัง</u> ๘. นางจิติมา เพ็งรัตน์ (นักบริหารงานการคลัง)	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๓๗,๔๑๐	ต้น	๓๘,๕๒๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๙. นางกัลยา เพชรสุทธิ์ (นักวิชาการเงินและบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๒๔,๐๑๐	ชำนาญการ	๒๔,๙๗๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๑๐. นางสาวปภัชญา ไข่ขวัญ (นักวิชาการพัสดุ)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑๗,๒๙๐	ปฏิบัติการ	๑๗,๘๘๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
(นายประกาศ โพชสาลี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ลงชื่อ.....
(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ชื่อ - ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือนก่อนเลื่อน		ให้ได้รับเงินเดือน		หมายเหตุ
		ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
๑๑. นางสาวรติกาญจน์ จันทร์แก้ว (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๒๒,๙๘๐	ปฏิบัติการ	๒๓,๓๑๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๑๒. นางสาวรุ่งฤดี พูลเกิด (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๒๗,๔๙๐	ชำนาญงาน	๒๘,๔๓๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๑๓. นางสุภาวดี ชำเกลี้ยง (เจ้าพนักงานพัสดุ)	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ชำนาญงาน	๒๑,๖๒๐	ชำนาญงาน	๒๒,๔๙๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
<u>กองช่าง</u> ๑๔. นายสมพล อุปมัยรัตน์ (นักบริหารงานช่าง)	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๒๕,๙๗๐	ต้น	๒๖,๙๘๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๑๕. นายสถิตย์ ชันวิจิตร (นายช่างโยธา)	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๒๔,๗๓๐	ชำนาญงาน	๒๕,๖๖๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑๖. นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย (นักวิชาการศึกษา)	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๒๔,๙๗๐	ชำนาญการ	๒๕,๙๗๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๑๗. นางสาวมาลาทิพย์ โชติช่วง (เจ้าพนักงานธุรการ)	๑๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	๑๒,๒๒๐	ปฏิบัติงาน	๑๒,๗๓๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ๑๘. นายสุเทพ วงค์ชู (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ต้น	๒๙,๑๑๐	ต้น	๓๐,๒๒๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙
๑๙. นางสาวสินี สันอี (นักพัฒนาชุมชน)	๑๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๒๘,๕๖๐	ชำนาญการ	๒๙,๖๘๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. ข้อ ๙

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
(นายประกาศ โพชสาลี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ลงชื่อ.....
(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

แบบ ๔

บัญชีสรุปข้อมูลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๑.	พนักงานส่วนตำบล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓	จำนวน	๑๙ คน
๒.	จำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓	เป็นเงิน	๓๐,๕๔๖ บาท
๓.	ใช้เงินเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ไปแล้ว	จำนวน	๑๐,๒๓๐ บาท
๔.	คงเหลือเงินที่ใช้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	เป็นเงิน	๒๐,๓๑๖ บาท
๕.	พนักงานส่วนตำบลได้รับการเลื่อนขั้นหนึ่งขั้นในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	จำนวน	๑๙ คน
๖.	พนักงานส่วนตำบลได้รับการเลื่อนขั้นครึ่งขั้นในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	จำนวน	- คน
๗.	พนักงานส่วนตำบลไม่ได้รับการเลื่อนขั้นในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	จำนวน	- คน

ใช้เงินในการเลื่อนขั้น จำนวน ๑๘,๐๙๐ บาท คงเหลือเงิน จำนวน ๒,๒๒๖ บาท

ตรวจถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(นายประกาศ โพชสาลี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
ที่ ๓๙๑/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)
****

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลดังต่อไปนี้

๑. นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายประกาศ โพชสาลี	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายบุญชวน เพ็ชรหิน	ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาววรรณา คีรีรัตน์	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๕. นายสมพล อุปมัยรัตน์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางจิติมา เพิงรัตน์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. นายสุเทพ วงค์ชู	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๘. นายสถาพร จงไกรรัตนกุล	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
ที่ ๓๘๙/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

****

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่พิจารณากลั่นกรอง ผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

๑. นายประกาศ โพชสาลี	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววรรณา คีรีรัตน์	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางจิติมา เพิงรัตน์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสมพล อุปมัยรัตน์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายสุเทพ วงค์ชู	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นายสถาพร จงไกรรัตนกุล	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบลแล ะพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
อบต.นาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

๑. ชื่อโครงการ

โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. หลักการและเหตุผล

ด้วย คณะผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในอันที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่น ดังนั้น การที่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นจะมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของคณะผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน หากคณะผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้มีจิตสำนึกที่จะตอบสนองคุณแผ่นดินด้วยการกระทำทุกสิ่งเพื่อคุณประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ

เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์ แก้กฎระเบียบที่เอื้อต่อการทุจริต ใช้วิธีการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ประกอบกับอนุสนธิคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ได้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการนำนโยบายเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมตามที่รัฐบาลและระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ มาสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมซึ่งแนวทางหนึ่งที่สำคัญคือการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และสร้างทัศนคติเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นมา

๓.วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้นำหลักคุณธรรม จริยธรรม ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสม

๓.๒ เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิก อบต.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เกิดการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน รวมทั้งได้เปิดโลกทัศน์ในการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ๆ

๓.๓ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรม นำความรู้ มาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำงาน ให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม

๔.เป้าหมาย

๔.๑ คณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. จำนวน ๒๓ คน

๔.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๔๒ คน

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖๕ คน

๕.วิธีการดำเนินการ

๕.๑ วางแผนภายในองค์กรเพื่อหาแนวทางในการจัดอบรมและเสนอโครงการ

๕.๒ ติดต่อประสานงานวิทยากร

๕.๓ ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการฯ

๕.๔ ติดตามรายงานผลการดำเนินโครงการ

๖.งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ รายจ่ายตามแผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป ประเภทค่าใช้สอย โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ของคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๒๕,๕๕๐ บาท (สองหมื่นห้าพันห้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

๖.๑ ค่าป้ายไวนิลประชาสัมพันธ์ ขนาด ๑.๒ x ๒.๔ เมตร	เป็นเงิน	๕๐๐	บาท
๖.๒ ค่าตอบแทนวิทยากร จำนวน ๖ ชั่วโมง ๆ ละ ๖๐๐ บาท	เป็นเงิน	๓,๖๐๐	บาท
๖.๓ ค่าอาหารว่าง จำนวน ๖๕ คน จำนวน ๒ มื้อๆ ละ ๒๕ บาท	เป็นเงิน	๓,๒๕๐	บาท
๖.๔ ค่าอาหารกลางวัน จำนวน ๖๕ คนๆ ละ ๘๐ บาท	เป็นเงิน	๕,๒๐๐	บาท
๖.๕ ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม จำนวน ๖๕ ชุดๆ ละ ๒๐๐ บาท	เป็นเงิน	๑๓,๐๐๐	บาท
รวมเป็นเงิน		**๒๕,๕๕๐**	**บาท**

๗.สถานที่ดำเนินการ

ณ วัดธรรมาราม ตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

๘.ระยะเวลาดำเนินการ

วันพุธที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๐.๑ ผู้เข้ารับการอบรมได้นำหลักธรรม จริยธรรม ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสม

๑๐.๒ ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน รวมทั้งได้เปิดโลกทัศน์ในการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ๆ

๑๐.๓ ได้สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปลูกฝังวินัยในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

(ลงชื่อ) ผู้เขียนโครงการ

(นายสมใจ บุญสนิท)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(ลงชื่อ) ผู้เสนอโครงการ

(นางสาววรรณา คีรีรัตน์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ) ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายประกาศ โพชสาลี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

(ลงชื่อ) ผู้อนุมัติโครงการ

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

กำหนดการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓

ณ วัดธรรมาราม ตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	-ลงทะเบียนผู้เข้าฝึกอบรม
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	-เปิดการฝึกอบรมโดย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.	-การบรรยายเรื่อง ธรรมะนำชีวิต โดย พระอธิการ ลัด อานนฺโท เจ้าอาวาสวัดธรรมาราม
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	-รับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น.	-การบรรยายเรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรและการมีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชนและสังคม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง วิทยากร โดย สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดตรัง
๑๖.๐๐-๑๗.๐๐ น.	-กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ภายในบริเวณวัด

.....

หมายเหตุ - แต่งกายด้วยเสื้อสีขาว

- รับประทานอาหารว่างเช้า เวลา ๑๐.๓๐-๑๐.๔๐ น.

บ่าย เวลา ๑๔.๓๐-๑๔.๔๐ น.

โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ วัดธรรมาราม ตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง



องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ที่ ตง ๗๔๗๐๑/- วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

เรื่องเดิม

การดำเนินโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ของคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานเจ้าหน้าที่มีคุณธรรมจริยธรรม ความเข้าใจในหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง ได้รับการพิจารณาจิตใจ และพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะเกิดความสำนึกร่วม ในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ดำรงชีวิตบนพื้นฐานแห่งคุณธรรม ศิลธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และสามารถนำคุณธรรมไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รู้จักทำจิตใจให้สงบ ปรับจิตใจให้เข้มแข็งสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ รู้จักสิทธิหน้าที่ของตน บนรากฐานแห่งจริยธรรมทางพุทธศาสนา รู้จักการทำงานเป็นหมู่คณะ รู้คุณค่าของการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้คำนึงถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกอบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ขึ้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การจัดทำโครงการดังกล่าวข้างต้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย จึงขออนุมัติจัดทำโครงการดังกล่าว ในวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ของคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตั้งงบประมาณไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท (สามหมื่นบาทถ้วน) รายละเอียด ปรากฏตามเอกสารโครงการแนบท้ายบันทึกนี้

ข้อกฎหมาย

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

๒. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗

ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบดังกล่าว จึงเห็นควรพิจารณาอนุมัติโครงการตามเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสมใจ บุญสนิท)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(นางสาววรรณา คีรีรัตน์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายประกาศ โพชสาลี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทราบ

(นางฮารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ
โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ ๑ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	๒๗	๔๒.๙
ชาย	๓๖	๕๗.๑
รวม	**๖๓**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๑ เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ชาย ร้อยละ ๕๗.๑ และผู้หญิง ร้อยละ ๔๒.๙

ตารางที่ ๒ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๐ – ๓๐ ปี	๔	๖.๓
๓๑ – ๔๐ ปี	๑๘	๒๘.๖
๔๑ – ๕๐ ปี	๓๑	๔๙.๒
๕๑ ปี ขึ้นไป	๑๐	๑๕.๙
รวม	**๖๓**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๒ เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี ร้อยละ ๔๙.๒ ช่วงอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี ร้อยละ ๒๘.๖ ช่วงอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๑๕.๙ และช่วงอายุ ๒๐ – ๓๐ ปี ร้อยละ ๖.๓

ตารางที่ ๓ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะของผู้ตอบแบบประเมิน

สถานะ	จำนวน	ร้อยละ
คณะผู้บริหาร	๓	๔.๘
สมาชิกสภา อบต.	๑๗	๒๗.๐
พนักงานส่วนตำบล	๒๑	๓๓.๓
พนักงานจ้าง	๒๒	๓๔.๙
รวม	**๖๓**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๓ เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานจ้าง ร้อยละ ๓๔.๙ เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๓๓.๓ เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ ๒๗.๐ และเป็นคณะผู้บริหาร ร้อยละ ๔.๘

ตอนที่ ๒ โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การแปรผล

การแปรผลสำหรับแบบมาตรประมาณค่า ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปรความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	๔.๕๑ – ๕.๐๐	แปลความหมาย	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๑ – ๔.๕๐	แปลความหมาย	มาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๑ – ๓.๕๐	แปลความหมาย	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๑ – ๒.๕๐	แปลความหมาย	น้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๕๐	แปลความหมาย	น้อยที่สุด

ตารางที่ ๔ ผลการประเมินความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยด้านการจัดฝึกอบรม

รายการ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
ด้านการจัดฝึกอบรม							
การประชาสัมพันธ์และแจ้งข้อมูลการจัดฝึกอบรม	๑๐	๓๖	๑๔	๓	-	๓.๘๔	มาก
ความเหมาะสมของระยะเวลาอบรม	๑๔	๓๐	๑๘	๑	-	๓.๙๐	มาก
ความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม	๖	๑๗	๒๙	๑๐	๑	๓.๒๗	ปานกลาง
ความเหมายสมของเครื่องมือ/อุปกรณ์	๒	๔๕	๑๔	๒	-	๓.๗๕	มาก
ความเหมาะสมของเนื้อหาที่อบรม	๗	๔๓	๑๓	-	-	๓.๙๐	มาก
ผลโดยรวม						**๓.๗๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔ แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นด้านการจัดฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean = ๓.๗๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเหมาะสมของระยะเวลาอบรม และความเหมาะสมของเนื้อหาที่อบรม (Mean = ๓.๙๐) รองลงมาคือ การประชาสัมพันธ์และแจ้งข้อมูลการจัดฝึกอบรม (Mean = ๓.๘๔) ความเหมายสมของเครื่องมือ/อุปกรณ์ (Mean = ๓.๗๕) และความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม (Mean = ๓.๒๗) ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ ผลประเมินความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

รายการ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ							
ความพร้อมและตั้งใจในการบริการ	๑๒	๔๐	๑๐	๑	-	๔.๐๐	มาก
การต้อนรับและปฏิสัมพันธ์	๑๑	๔๕	๗	-	-	๔.๐๖	มาก
การทำงานเป็นทีม	๑๓	๔๑	๗	๒	-	๔.๐๓	มาก
การแต่งกาย บุคลิกภาพ	๑๗	๔๑	๔	-	๑	๔.๑๖	มาก
ผลโดยรวม						**๔.๐๖**	**มาก**

จากตารางที่ ๕ แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean = ๔.๐๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การแต่งกาย บุคลิกภาพ (Mean = ๔.๑๖) รองลงมาคือ การต้อนรับและปฏิสัมพันธ์ (Mean = ๔.๐๖) การทำงานเป็นทีม (Mean = ๔.๐๓) และความพร้อมและตั้งใจในการบริการ (Mean = ๔.๐๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๖ ผลการประเมินความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยด้านวิทยากรและการฝึกอบรม

รายการ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
ด้านวิทยากรและการฝึกอบรม							
ความรู้ความสามารถของวิทยากร	๑๓	๔๖	๓	๑	-	๔.๑๓	มาก
เนื้อหาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม	๑๒	๔๔	๖	๑	-	๔.๐๖	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม	๕	๔๘	๖	๔	-	๓.๘๖	มาก
ผลโดยรวม						**๔.๐๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๖ แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นด้านวิทยากรและการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = ๔.๐๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรู้ความสามารถของวิทยากร (Mean = ๔.๑๓) รองลงมาคือ เนื้อหาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม (Mean = ๔.๐๖) และการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม (Mean = ๓.๘๖) ตามลำดับ

ตารางที่ ๗ ผลการประเมินความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยด้านการฝึกอบรม

รายการ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
ด้านการฝึกอบรม							
ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาก่อนการเข้าร่วมโครงการฯ	๓	๑๒	๔๒	๖	-	๓.๑๙	มาก
ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลังการเข้าร่วมโครงการฯ	๖	๑๒	๖	-	-	๔.๐๐	มาก
ได้รับความรู้ใหม่ๆ จากการฝึกอบรม	๑๑	๔๔	๘	-	-	๔.๐๕	
สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ได้	๑๑	๔๓	๗	๒	-	๔.๐๐	มาก
ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	๑๓	๔๕	๔	๑	-	๔.๑๑	มาก
อยากให้มีโครงการนี้อีก	๑๕	๓๘	๘	๒		๔.๐๕	
ผลโดยรวม						๓.๐๙	มาก

จากตารางที่ ๗ แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = ๓.๐๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม (Mean = ๔.๑๑) รองลงมาคือ ได้รับความรู้ใหม่ๆ จากการฝึกอบรมและอยากให้มีโครงการนี้อีก (Mean = ๔.๐๕) ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลังการเข้าร่วมโครงการฯและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ได้ (Mean = ๔.๐๐) และความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาก่อนการเข้าร่วมโครงการฯ (Mean = ๓.๑๙) ตามลำดับ

สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการประเมิน

จากการประเมิน **โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลนาข้าวเสียและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓** ปรากฏผล ดังนี้ องค์บริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ได้คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขต ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง การดำเนินการโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นหลักสูตรหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร และนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีใจรักงานที่ทำอย่างมีพลัง มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและองค์กรอย่างเต็มที่ และมีพฤติกรรมบริการด้วยใจพร้อมทั้งมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

<u>สรุปได้ว่า</u> การจัดทำ **โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลนาข้าวเสียและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓**

บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้

- องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงการดำรงตนให้อยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
- คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
- มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง
- ปฏิบัติหน้าที่โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ เปิดเผย โปร่งใส และพร้อมให้ตรวจสอบ
- มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย
- ให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั่วถึง เป็นธรรม สะดวก รวดเร็ว ตรงต่อเวลา มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก และให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน
- ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

การจัดทำ **โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบลนาข้าวเสียและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓** มีปัญหาและอุปสรรคบางประการซึ่งได้แก่ เรื่องกลุ่มเป้าหมายช่วงบ่ายกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนลดลง

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรปรับปรุงด้านสถานที่จัดโครงการฝึกอบรมใหม่ๆ เช่น ต่างจังหวัด

๒. ควรจัดโครงการฝึกอบรมก่อนสิ้นปีงบประมาณ

๓. ควรจัดโครงการฝึกอบรม ปีละ ๑ ครั้ง

๔. การจัดโครงการฝึกอบรมควรมีความหลากหลายมากกว่านี้

การใช้จ่ายงบประมาณโครงการ

รายการ	ตั้งงบประมาณ (บาท)	รายจ่ายจริง (บาท)
๑. ค่าป้ายประชาสัมพันธ์	๕๐๐	๔๓๒
๒. ค่าอาหารกลางวัน	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐
๓. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๓,๒๕๐	๓,๒๕๐
๔. ค่าวัสดุอุปกรณ์	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐
๕. ค่าตอบแทนวิทยากร	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐
รวม	**๒๕,๕๕๐**	**๒๕,๔๘๒**

<u>สรุป</u> การใช้จ่ายเงิน **โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลนาข้าวเสียและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓** ณ วัดธรรมาราม ตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง งบประมาณตามข้อบัญญัติ ตั้งไว้ ๒๕,๕๕๐ บาท ใช้จ่ายจริงเป็นเงิน ๒๕,๔๘๒ บาท

ผู้สรุปแบบประเมิน

(นายสมใจ บุญสนิท)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

เห็นควรแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวไปปรับปรุงและแก้ไขในการจัดโครงการ
ครั้งต่อไป

(นางสาววรรณา คีรีรัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เห็นควรดำเนินการตามเสนอ

(นายประกาศ โพชสาลี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคิดเห็นของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสุทัศน์ สัจจา)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคิดเห็นของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายประเสริฐ หนูวงค์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

อนุมัติ ให้ดำเนินการต่อไป

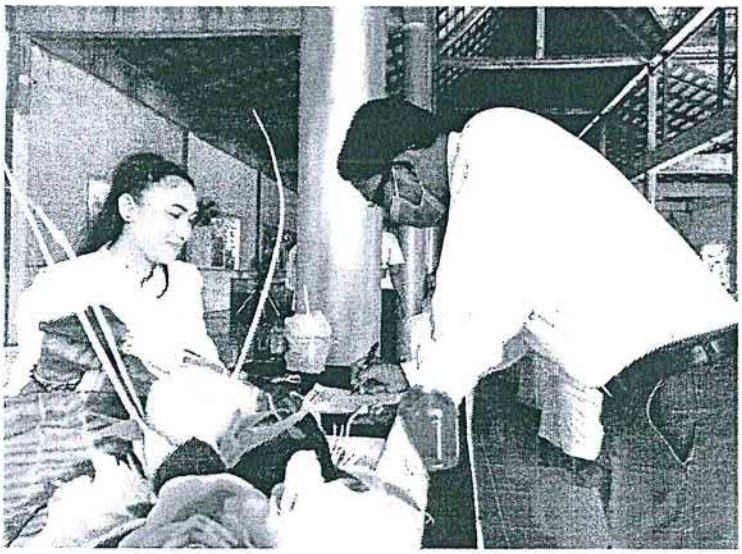
(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

การตรวจคัดกรองและการลงทะเบียนผู้เข้าฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง



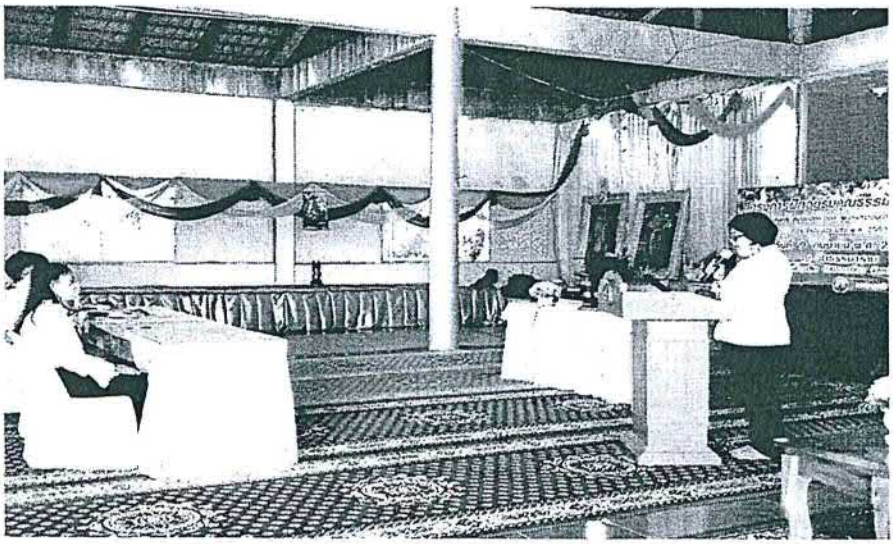






พิธีเปิดการฝึกอบรมโดย นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย







การบรรยายเรื่อง ธรรมะนำชีวิต โดย พระอธิการ ลัด อานนฺโท
เจ้าอาวาสวัดธรรมาราม













ธรรมะนำชีวิต วิธีอยู่อย่างมีความสุข

มนุษย์เรานี้มีข้อเสียประการหนึ่ง คือว่า ชอบเก็บทุกอย่าง วัตถุก็เก็บ อารมณ์ก็เก็บ มีอะไรผ่านมาก็เก็บใส่กระเป๋าเสียเรื่อย เอาไปกองไว้เยอะแยะในที่ที่จะกองได้ ถ้ามีทางพอที่จะวางของได้ มันก็ค่อยมากขึ้น ๆ ถ้าเราเก็บไว้ด้วยอารมณ์หวงแหน เก็บไว้ด้วยความโลภ ความตระหนี่ อันนั้นมันก็เป็นกิเลสเกิดขึ้นในใจ ทำให้เป็นภาระ เป็นกังวลด้วยประการต่าง ๆ นิสัยของมนุษย์ก็ชอบเก็บอย่างนี้ เพราะฉะนั้นจึงเก็บไปถึงอารมณ์เรียกว่าเป็นสิ่งไม่มีตัวตนอะไร มันเป็นนามธรรม ที่เกิดขึ้นแล้วก็ดับไป แต่ว่าเราไม่ให้มันดับไป เอามาเก็บไว้ ทุกคนลองคิดดูว่า ในชีวิตของเรานี่เก็บอะไรไว้บ้าง เรื่องเก่าๆแก่ๆ ตั้งแต่ในสมัยก่อนๆ สมมติว่าในสมัยเป็นเด็ก เรายังจำได้ว่า อะไรเกิดขึ้นในชีวิตของเรา ถ้าเพียงนึกแล้วหัวเราะ ตนเองก็ไม่เป็นไรหรอก แต่ว่าบางทีเรานึกแล้วก็เศร้าใจ น้อยใจในโชคชะตาของตนเอง ว่าเรานี้เกิดมาไม่เหมือนเขา เขาสะดวกเขาสบาย เขามั่งมีก้าวหน้า แต่ว่าเรานี้ไปไม่รอด เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจขึ้นในตัวเอง ว่ามีสภาพเช่นนั้น อันนี้ก็เป็นทุกข์

ทุกข์เพราะอะไร ทุกข์เพราะว่าไปเอาของเก่ามาดู มาดูไม่ได้ดูด้วยปัญญา แต่ดูด้วยความหลงผิดความเข้าใจผิด จึงได้เกิดความทุกข์ความเดือดร้อนด้วยประการต่างๆ คนบางคนมีอายุมากแล้ว แต่ยังคิดถึงความหลัง ซึ่งทำให้เศร้าเสียใจ ของเก่าที่ผ่านพ้นไปแล้ว แล้วเอามาคิดให้มันเป็นทุกข์นี่ไม่ดีแน่ อย่าคิดอย่างนั้น

ถ้าเอามาคิดแต่เพียงเพื่อศึกษาเรื่องชีวิต เพื่อให้เห็นว่า ชีวิตเรานี่มันผ่านอะไรมามากมาย ดีบ้างชั่วบ้าง สุขบ้างทุกข์บ้าง ได้บ้างเสียบ้าง ขึ้นและลงมาเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงป่านนี้แล้ว แล้วเราก็จะมองเห็นความจริงอันหนึ่งว่า บรรดาสิ่งทั้งหลายที่เกิดขึ้นแล้ว มันก็หายไปแล้ว ไม่มีอะไรเหลืออยู่กับเราอีกต่อไป มันกลายเป็นความหลัง ขอให้มันเป็นความหลังไปเสีย อย่าให้มันเป็นความหวังเลย แต่ถ้าเราปล่อยให้มันเป็นความหลังผ่านพ้นไปแล้ว ก็แล้วไป มันไม่มีเรื่อง แต่ถ้ามีความหวังอยู่แล้ว มันก็วุ่นวายสับสนด้วยประการต่างๆ นี่คือความยุ่งในชีวิตที่เป็นสันดานก็ว่าได้ เพราะเราเกิดมาก็ต้องมีการสะสมมาเรื่อยๆ เป็นทุกข์มาเรื่อยๆ

ทีนี้เรามาศึกษาธรรมะ มารู้ความจริงว่า การเก็บอารมณ์ทั้งหลายไว้นั้นไม่ดี เราก็หัดปล่อยวางของเก่าไปแล้ว แล้วก็อย่าเอาของใหม่เข้ามาอีก ให้เหมือนกับคำสวดมนต์บทหนึ่งว่า

ภารา หเว ปัญจักขันธาขันธ์ทั้งห้า เป็นภาระหนักเน้อ
ภาระหาโร จะ ปุคคะโล บุคคลนั่นแหละเป็นผู้แบกของหนักพาไป
ภาราทานัง ทุกขัง โลเก การยึดถือของหนักไว้เป็นความทุกข์ในโลก
ภาระ นิกเขปะนัง สุขัง การสลัดของหนักลงเสียได้เป็นความสุข
นิกขิปิตวา คะรุง ภารัง พระอริยเจ้าสลัดทิ้งของหนักลงเสียแล้ว
อัญญัง ภารัง อนาทิยะ ทั้งไม่หยิบฉวยเอาของหนักอันอื่นขึ้นมาอีก
สะมูลัง ตัณหัง อัพพุยหะ ก็เป็นผู้ถอนตัณหาขึ้นได้ กระทั่งราก
นิจฉาโต ปะรินิพพุโต เป็นผู้หมดสิ่งปรารถนา ดับสนิทไม่มีส่วนเหลือ

หมายความว่า จิตมันว่าง พอปล่อยวางอันเก่าแล้ว อย่าไปเอาอันใหม่เข้ามาอีก ให้จิตมันว่างจากความอยากในเรื่องนั้น เที่ยงแท้ที่จะดับทุกข์ได้ คือถึงพระนิพพาน นี่คือการสอนให้ปล่อยวาง

เพราะว่าคนเราไม่ชอบปล่อยวาง จึงเป็นทุกข์ ทีนี้หัดปล่อยหัดวางเสียบ้าง เรื่องอะไรที่มันกลุ้มอกกลุ้มใจ เอามาคิดแล้วมันไม่สบายใจวางๆเสียบ้าง อย่าคิดถึงสิ่งนั้น การที่จะไม่คิดถึงสิ่งนั้น ก็ต้องควบคุมจิตใจของเราไว้ เวลามันเกิดความคิดในเรื่องอะไร ซึ่งเป็นเรื่องประวัติศาสตร์ซ้ำรอย คิดแล้วมันกลุ้มทุกที

เดือดร้อนทุกที น้ำตาไหลทุกที ก็พอรู้บ้าง มีประสบการณ์มาเยอะ พอสิ่งนั้นแวบเข้ามาก็ให้รู้ทัน แล้วก็ตะเพิดมันออกไป ไล่มันออกไป ด้วยการพูดกับตัวเองว่า “เอาอีกแล้ว เอาอีกแล้ว จะโง่อีกแล้ว โง่ที่ไรแล้วยุ่งทุกที

โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง
วันพุธที่ ๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓
ณ วัดธรรมาราม ตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์	นายก อบต.		
๒	นายประเสริฐ หนูวงค์	รองนายก อบต.		
๓	นายสุทัศน์ สัจจา	รองนายก อบต.		
๔	นายวิระศักดิ์ พัจนา	เลขานุการนายก		
๕	นายประกาศ โพชสวลี	ปลัด อบต.		
๖	นายบุญชวน เพ็ชรหิน	รองปลัด อบต.		
๗	นางสาววรรณา คีรีรัตน์	หัวหน้าสำนักปลัด		
๘	นางจิติมา เพิงรัตน์	ผอ.กองคลัง		
๙	นายสมพล อุปมัยรัตน์	ผอ.กองช่าง		
๑๐	นายสุเทพ วงค์ชู	ผอ.กองสวัสดิการสังคม		
๑๑	นายสมใจ บุญสนิท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		
๑๒	นายสถาพร จงไกรรัตนกุล	นักทรัพยากรบุคคล		
๑๓	นางสาวสินี สันอี	นักพัฒนาชุมชน		
๑๔	นายสถิตย์ ชันวิจิตร	นายช่างโยธา		
๑๕	นางกัลยา เพชรสุทธิ์	นักวิชาการเงินและบัญชี		
๑๖	นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย	นักวิชาการศึกษา		
๑๗	นางปภัชญา ไข่ขวัญ	นักวิชาการพัสดุ		
๑๘	นางสาววรติกาญจน์ จันทร์แก้ว	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		
๑๙	นางสาวรุ่งฤดี พูลเกิด	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		
๒๐	นางสุภาวดี ขำเกลี้ยง	เจ้าพนักงานพัสดุ		
๒๑	นางสาวชไมพร แท้วิรุฬห์	เจ้าพนักงานธุรการ		
๒๒	นางสาวมาลาทิพย์ โชติช่วง	เจ้าพนักงานธุรการ		

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๒๓	นางจิรวรรณ ช่วยรอด	ครู		
๒๔	นางณัฏฐ์ณิศา จันฝาก	ครู		
๒๕	นางสาวโสภา แต้มเฒ่า	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		
๒๖	นางพรสมัย อ่อนแท้	ผู้ดูแลเด็ก		
๒๗	นางสาวกิษิภักดิ์ บริโท	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		
๒๘	นางสาวสุณิสา ลิ้นหลง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		
๒๙	นางสาวทรงวิลาส โรจน์ธรรมธร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		
๓๐	นางพยอม หนูนุ่ม	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินฯ		
๓๑	นางสาวสาวิตรี สังยวน	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		
๓๒	นางสาววลิน ทองแจ้ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		
๓๓	นายวัชรพงษ์ คงทอง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		
๓๔	นายอธิป- ไกรแสง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		
๓๕	นางสาวสวนันท์ ขวัญเชิด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		
๓๖	นายศรัณยู ปฐมรัตน์	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		
๓๗	นายจรัญญู ทรัพย์อุปการ	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		
๓๘	นายธวัชชัย หนูขาว	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		
๓๙	นายชัยยันต์ จันสุข	คนงานประจำรถขยะ		
๔๐	นายโสพล อภัยพงค์	คนงานประจำรถขยะ		
๔๑	นายอาดูรฺ ไกรสุทธิ์	คนงานประจำรถขยะ		
๔๒	นางสาวอุไร อ่อนชาติ	คนงานทั่วไป		
๔๓	นายเชษฐ์ฐา เสนี	คนงานทั่วไป		
๔๔	นายพิเชฐ ถิ่นนา	คนงานทั่วไป		
๔๕	นายบริวัฒน์ นาแจ้ง	พนักงานขับรถยนต์		
๔๖	นายอรรถพล จำเริญ	ยาม		
๔๗	นางสาวธันยากร ละอองวัลย์	สมาชิกอบต. หมู่ที่ ๑		
๔๘	นายพล เพ็ชร์ทิพย์	สมาชิกอบต. หมู่ที่ ๑		
๔๙	นายสมจิตร ดีเบา	สมาชิกอบต. หมู่ที่ ๒		

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๕๐	นายอาดุล เอียดจุ้ย	สมาชิกอบต. หมู่ที่ ๒		
๕๑	นายสำราญ นุ่นขาว	สมาชิกอบต. หมู่ที่ ๓		
๕๒	นายอนันต์ สังยวน	สมาชิกอบต. หมู่ที่ ๓		
๕๓	นายพล แพรกหา	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๔		
๕๔	นายวิชารัญ ไชยรัตน์	สมาชิกอบต. หมู่ที่ ๔		
๕๕	นายธวัชชัย ช่วยชะนะ	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๕		
๕๖	นางสาวจิรารัตน์ บุญสร้าง	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๕		
๕๗	นางหนูพันธ์ โรจน์ธรรมธร	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๖		
๕๘	นายจิระ สัจจบุตร	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๖		
๕๙	นายสิน เทียนเต้ง	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๗		
๖๐	นายพราก ไกรสุทธิ์	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๗		
๖๑	นายมโน ปิ่นสวัสดิ์	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๘		
๖๒	นายประทีป สุขคุ้ม	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๘		
๖๓	นายสมพร ดับพันธ	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๙		
๖๔	นายธนกร นางสวย	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๑๐		
๖๕	นายเพียร เพ็ชรย้อย	สมาชิกอบต.หมู่ที่ ๑๐		

ฝึกอบรมของบุคลากรตามหลักสูตร



สรุปผลการฝึกอบรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
ที่ ตง ๗๔๗๐๑/- **วันที่** ๒๑ กันยายน ๒๕๖๒
เรื่อง สรุปผลการฝึกอบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียได้จัดทำสรุปผลการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ซึ่งมีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งหมดจำนวน ๑๓ ราย ดังนี้

๑. สำนักปลัด	จำนวน ๕ ราย
๒. กองคลัง	จำนวน ๕ ราย
๓. กองช่าง	จำนวน - ราย
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวน ๒ ราย
๕. กองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๑ ราย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ดังรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....
(นายสถาพร จงไกรรัตนกุล)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด
เห็นควรแก้ไขตามบริหารราชการฯ
.....
.....

ลงชื่อ.....
(นางสาววรรณา คีรีรัตน์)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
.....
.....

ลงชื่อ.....
(นายบุญชวน เพ็ชรหิน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

.....

.....

ลงชื่อ.....

(นายประกาศ โพชสาลี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

.....

.....

ลงชื่อ.....

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

สรุปการอบรม/สัมมนาของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ต.ค. ๒๕๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓)

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ – สกุล	หลักสูตร/โครงการ	สถานที่/ระยะเวลา	จัดโดย	หมายเหตุ
๑	นายประกาศ โพชสาลี (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ประชุมสัมมนาโครงการเตรียมความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจตาม (ร่าง) แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ ๓) และการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	วันที่ ๑๓ – ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมหรรษา เจบี อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักบริหารงานอบต.
๒	นายสมใจ บุญสนิท (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (e-plan-eMENSCR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	วันที่ ๓ – ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สำนักงานปลัด
๓	นายสถาพร จงไกรรัตนกุล (นักทรัพยากรบุคคล)	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	วันที่ ๕ – ๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมลีกาเดนส์ พลาซ่า หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สำนักงานปลัด
๔	นางสาวชไมพร แท้วิรุฬห์ (เจ้าพนักงานธุรการ)	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ฝึกปฏิบัติการจดทะเบียนพาณิชย์ทั่วไปและทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Commerce) เพื่อรองรับการพัฒนาระบบจดทะเบียนพาณิชย์รูปแบบใหม่”	วันที่ ๒๑ – ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ โรงแรมบีพีแกรนด์ทาวเวอร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	มหาวิทยาลัยศิลปากร	สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ – สกุล	หลักสูตร/โครงการ	สถานที่/ระยะเวลา	จัดโดย	หมายเหตุ
๕	นางสาวพัชริดา เวชภัณฑ์ (นักวิชาการสาธารณสุข)	โครงการฝึกอบรม "หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๘๐"	วันที่ ๖ – ๑๑ กันยายน ๒๕๖๓ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซอยคลองหลวง ๘ ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สำนักงานปลัด

กองคลัง

ที่	ชื่อ – สกุล	หลักสูตร/โครงการ	สถานที่/ระยะเวลา	จัดโดย	หมายเหตุ
๑	นางจิติมา เพิงรัตน์ (ผู้อำนวยการกองคลัง)	โครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	วันที่ ๑๑ – ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กองคลัง
		โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (e-Plan-eMENSCR) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	วันที่ ๓ – ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กองคลัง
		โครงการอบรมหลักสูตร “มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๒ เดือนตามกรอบระยะเวลาในการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อม (Preparation Course)	กรมบัญชีกลาง	กองคลัง
		โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เตรียมความพร้อมในการปิดบัญชีปี ๒๕๖๓ การจัดทำงบทรัพย์สิน การคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ การจัดทำงบประมาณจากระบบ E-Plan การเพิ่มฐานข้อมูลเงินเดือนระบบ LHR และการจัดทำรายงานการเงินตามนโยบายบัญชีภาครัฐ ปี ๒๕๖๔	วันที่ ๒๑ – ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมดีวาน่า พลาซ่า กระบี่ อ่าวนาง จังหวัดกระบี่	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	กองคลัง

ที่	ชื่อ – สกุล	หลักสูตร/โครงการ	สถานที่/ระยะเวลา	จัดโดย	หมายเหตุ
		โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตร "ให้ความรู้ตาม พ.ร.บ. ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกฉบับบรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตีความทั้งหมดและเทคนิคในการจัดเก็บภาษีป้าย"	วันที่ ๑๑ – ๑๒ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมวัฒนาพาร์ค อำเภอเมือง จังหวัดตรัง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	กองคลัง
๒	นางกัลยา เพชรสุทธิ์ (นักวิชาการเงินและบัญชี)	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "เตรียมความพร้อมในการปิดบัญชีปี ๒๕๖๓ การจัดทำงบทรัพย์สิน การคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ การจัดทำงบประมาณจากระบบ E-Plan การเพิ่มฐานข้อมูลเงินเดือนระบบ LHR และการจัดทำรายงานการเงินตามนโยบายบัญชีภาครัฐ ปี ๒๕๖๔	วันที่ ๒๑ – ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมดีวาน่า พลาซ่า กระบี่ อ่าวนาง จังหวัดกระบี่	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	กองคลัง
		โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตร "ให้ความรู้ตาม พ.ร.บ. ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกฉบับบรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตีความทั้งหมดและเทคนิคในการจัดเก็บภาษีป้าย"	วันที่ ๑๑ – ๑๒ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมวัฒนาพาร์ค อำเภอเมือง จังหวัดตรัง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	กองคลัง
๓	นางปภัชญา ไข่ขวัญ (นักวิชาการพัสดุ)	โครงการอบรมหลักสูตร "มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๒ เดือนตามกรอบระยะเวลาในการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อม (Preparation Course)	กรมบัญชีกลาง	กองคลัง

ที่	ชื่อ – สกุล	หลักสูตร/โครงการ	สถานที่/ระยะเวลา	จัดโดย	หมายเหตุ
		โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓	วันที่ ๕ – ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมบียอนด์ สวีท ปากซอยจรัญสนิทวงศ์ ๘๕ แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	กรมบัญชีกลาง	กองคลัง
๔	นางสาวรติกาญจน์ จันทร์แก้ว (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	โครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง รุ่นที่ ๒๘	วันที่ ๑๑ – ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กองคลัง
		โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การจัดทำบัญชีราคาประเมินทุนทรัพย์ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภ.ด.ส. ๑-๗ ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒"	วันที่ ๖ – ๘ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเอเซี่ยน หาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กองคลัง
		โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๐)	วันที่ ๒๔ – ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กองคลัง
๕	นางสุภาวดี ขำเกลี้ยง (เจ้าพนักงานพัสดุ)	โครงการอบรมหลักสูตร "มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๒ เดือนตามกรอบระยะเวลาในการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อม (Preparation Course)	กรมบัญชีกลาง	กองคลัง

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ – สกุล	หลักสูตร/โครงการ	สถานที่/ระยะเวลา	จัดโดย	หมายเหตุ
๑	นางสาวสินี สันอี (นักพัฒนาชุมชน)	โครงการ "พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม การส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชนโครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการทางสังคมตามนโยบายของรัฐบาล เงินอุดหนุนเด็กแรกเกิด สภาเด็กและเยาวชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"	วันที่ ๗ – ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ โรงแรมศิวา อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	กองสวัสดิการสังคม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ – สกุล	หลักสูตร/โครงการ	สถานที่/ระยะเวลา	จัดโดย	หมายเหตุ
๑	นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย (นักวิชาการศึกษา)	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การใช้โปรแกรมบันทึกบัญชี การทำรายงาน รายรับ-รายจ่าย งวดประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นำข้อมูลจริงแต่ละที่มาจัดทำ)"	วันที่ ๑๕ – ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมหาดใหญ่พาราไดส อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
		โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "เชิงปฏิบัติการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"	วันที่ ๑ – ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒	นางจิรวรรณ ช่วนรอด (ครู)	โครงการฝึกอบรม "หลักสูตรเชิงปฏิบัติการเรื่อง ๓S แสนสนุกปลุกทักษะการเรียนรู้สู่การเลื่อนวิทยฐานะสำหรับครูปฐมวัย"	วันที่ ๘ – ๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมทวินโลตัส ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
		โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) สำหรับครูปฐมวัยในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	วันที่ ๒๓ – ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สรุปการอบรม/สัมมนาของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ต.ค. ๒๕๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓)

ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรมรายตำแหน่ง

จำนวนสายงานของข้าราชการทั้งหมด (๑)	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน (๒)	คิดเป็นร้อยละ (๒)*๑๐๐ / (๑)	หมายเหตุ
๒๑	๑๓	๖๑.๐๙	

การเลื่อนระดับ

แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมเอกสารประกอบ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ผลงานที่ ๑

เรื่อง โครงการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลงานที่ ๒

เรื่อง โครงการจัดการแข่งขันกีฬาตำบลนาข้าวเสีย
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ของ

นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

คำนำ

แบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นระดับปฏิบัติการ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลงานเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลจากตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ขึ้นดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ชำนาญการ สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ข้าพเจ้าในฐานะ นักวิชาการศึกษา ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ได้จัดทำ รวบรวม เรียบเรียงผลงาน โดยมีรายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลงาน จำนวน ๒ ผลงาน คือ

ผลงานลำดับที่ ๑ โครงการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลงานลำดับที่ ๒ โครงการจัดการแข่งขันกีฬาตำบลนาข้าวเสีย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยงานที่ได้จัดทำขึ้นประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับนี้เป็นเอกสารที่ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติจริง

ดารินทร์

นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

สารบัญ

หน้า

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. เรื่อง โครงการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

- ระยะเวลาดำเนินการ ๑๘
- ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ ๑๘
- สรุปสาระสำคัญและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๒๗
- ขั้นตอนการปฏิบัติงานและ Flor Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๓๐
- ผลการสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ) ๓๑
- การนำไปใช้ประโยชน์ ๓๑
- ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค ๓๑
- วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ ๓๑
- ข้อเสนอแนะ ๓๑
- ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) ๓๑

๒. โครงการส่งเสริมการแข่งขันกีฬาเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

- ระยะเวลาดำเนินการ ๓๓
- ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ ๓๓
- สรุปสาระสำคัญและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๓๖
- ขั้นตอนการปฏิบัติงานและ Flor Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๔๐
- ผลการสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ) ๔๑
- การนำไปใช้ประโยชน์ ๔๒
- ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค ๔๒
- วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ ๔๒
- ข้อเสนอแนะ ๔๒
- ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) ๔๒

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก

๑. เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่องที่ ๑
๒. เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่องที่ ๒
๓. สำเนาทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล
๔. สำเนาวุฒิการศึกษา
๕. สำเนาคำสั่งการบรรจุแต่งตั้ง
๖. สำเนาคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือน
๗. สำเนาวุฒิบัตรการฝึกอบรม
๘. สำเนาคำสั่งประสบการณ์ปฏิบัติงาน
๙. สำเนาเอกสารประกอบการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับ ชำนาญการ

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลชำนาญการ

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ - สกุล นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน) นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๔,๔๘๐ บาท
เงินเดือนขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑๕,๐๕๐ บาท
ตำแหน่งสุดท้ายก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐาน
ของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ (ก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙)
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ๔ ตำแหน่งเลขที่ ๐๑ – ๐๘๐๕ – ๐๐๑
ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

๓. ขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๔. ประวัติส่วนตัว
เกิดวันที่ ๐๘ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๘ (อายุ ๔๔ ปี ๓ เดือน)
อายุราชการ ๗ ปี ๗ เดือน

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา)	วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๒๓ พฤษภาคม ๒๕๔๔	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี	๓๑ มีนาคม ๒๕๔๒	วิทยาลัยเทคนิคตรัง
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาพณิชยการ	๓๑ มีนาคม ๒๕๔๐	วิทยาลัยเทคนิคตรัง

๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง/ระดับ	อัตราเงินเดือน	สังกัด
๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕	นักวิชาการศึกษา	๘,๓๔๐ บาท	เทศบาลตำบลบ้านใต้
๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗	นักวิชาการศึกษา	๑๓,๗๖๐ บาท	เทศบาลตำบลบ้านใต้
๑ มกราคม ๒๕๕๙	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑๙,๑๐๐ บาท	เทศบาลตำบลบ้านใต้
๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๒๒,๒๓๐ บาท	องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๗. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

วัน/เดือน/ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
๒๕ - ๒๗ พ.ย. ๒๕๕๙	๓ วัน	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยแนวทางและเทคนิคการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๒๒ - ๒๘ ม.ค. ๒๕๖๐	๗ วัน	การประชุมสัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานและพนักงานจ้างของ อปท.	เทศบาลตำบลบ้านใต้
๑๕ ก.พ. ๒๕๖๐	๑ วัน	การประชุมสัมมนาคณะกรรมการประสานแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๔) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๒๑ - ๒๓ ก.พ. ๒๕๖๐	๓ วัน	แนวทางปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) ตามประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗	สำนักงานส่งเสริมหลักประกันสุขภาพจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๑ - ๓ มิ.ย. ๒๕๖๑	๓ วัน	การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่นเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาและเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๑	มหาวิทยลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๘ - ๙ ส.ค. ๒๕๖๑	๒ วัน	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการกรอบหลักสูตร ระดับท้องถิ่น	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรัง เขต ๑
๔-๓๐ พ.ย. ๒๕๖๑	๒๗ วัน	การฝึกอบรมหลักสูตร นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๔ พ.ค ๒๕๖๒	๑ วัน	โครงการส่งเสริมสถานศึกษาและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาและแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๒	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
๒๑ มิ.ย. ๒๕๖๒	๑ วัน	โครงการทำนุ บำรุง ส่งเสริมศาสนา “กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ศาสนพิธี” ประจำปี ๒๕๖๒	องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรัง

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๗. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
๒๘ - ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๒	๓ วัน	เพิ่มพูนความรู้เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำงบประมาณด้านการศึกษาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และการจัดทำฎีการูปแบบใหม่ใหม่ การจัดทำบัญชีของสถานศึกษารูปแบบใหม่ที่กระทรวงการคลังกำหนด	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑ – ๓ ก.พ. ๒๕๖๓	๓ วัน	อบรมเชิงปฏิบัติการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น

๘. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้าง เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

๑. รับผิดชอบงานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๒. จัดทำโครงการจัดการแข่งขันกีฬาตำบล
๓. จัดทำโครงการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาทั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับอำเภอ และกีฬาผู้สูงอายุจังหวัดตรัง
๔. จัดทำโครงการประเพณีลอยกระทง
๕. จัดทำโครงการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ
๖. จัดทำโครงการอุ่นไอรักจากแม่สู่ลูก
๗. จัดทำโครงการจัดงานประเพณีลาซัง
๘. จัดทำโครงการทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๙. จัดทำโครงการประเมินและแก้ไขปัญหาภาวะโภชนาการในเด็กเล็กและเด็กก่อนวัยเรียน
๙. จัดทำโครงการประเมินและแก้ไขปัญหาภาวะโภชนาการในเด็กเล็กและเด็กก่อนวัยเรียน
๑๐. จัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพช่องปากในเด็กเล็กและเด็กก่อนวัยเรียน
๑๑. รับผิดชอบงานการศึกษาปฐมวัย
๑๒. คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๑๓. คณะกรรมการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๑๔. คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๑๕. คณะกรรมการติดตามการจัดซื้อจัดจ้างอาหารกลางวันเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๑๖. คณะกรรมการพิจารณาและคัดเลือกสื่อการเรียนรู้และอุปกรณ์การเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๑๗. รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่
๑๘. หัวหน้าสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๑๙. เจ้าหน้าที่การเงินสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย)
๒๐. คณะกรรมการเก็บรักษาเงินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๒๑. คณะกรรมการ รับ ส่งเงิน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๒๒. คณะกรรมการผู้มีอำนาจลงนามสั่งจ่ายเช็คศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
๒๓. รับผิดชอบงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี กีฬาและนันทนาการของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๙. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี นับจากปัจจุบันลงไป

รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ผลการประเมินระดับ ดีเด่น
รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ผลการประเมินระดับ ดีเด่น
รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ผลการประเมินระดับ ดีเด่น
รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ ผลการประเมินระดับ ดีมาก
รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๐ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ผลการประเมินระดับ ดีเด่น
รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ผลการประเมินระดับ ดีมาก

๑๐. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย (ถ้ามี)

.....ไม่มี.....
.....
.....

๑๑. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)

ชื่อใบอนุญาต .....-.....
วันออกใบอนุญาต .....-.....วันหมดอายุ .....-.....

๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

ตำแหน่งประเภท	วิชาการ
ชื่อสายงาน	วิชาการศึกษา
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	นักวิชาการศึกษา
ระดับตำแหน่ง	ปฏิบัติการ

<u>หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก</u>

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

<u>๑. ด้านการปฏิบัติการ</u>

๑.๑ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการการพัฒนางานด้านการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบการศึกษาพิเศษการศึกษาตามอัธยาศัยและที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเบื้องต้นเพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอนโยบายแผนมาตรฐานการศึกษาหลักสูตรแบบเรียนตำราสื่อการเรียนการสอนสื่อการศึกษาการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

๑.๓ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งการยุบรวมสถานศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาจัดตั้งหรือยุบสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ จัดทำแผนงาน/โครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาศาสนาศิลปะและวัฒนธรรม

๑.๕ ร่วมวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสาสามารถตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและเพียงพอต่อการจัดการศึกษา

๑.๖ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนเอกสารด้านการศึกษาและทะเบียนประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัยเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงและให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

๑.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบการศึกษาพิเศษการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน

๑.๘ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา

๑.๙ ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของผลงานทางวิชาการของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอขอประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากร

๑.๑๐ ประสานและร่วมดำเนินการเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน หรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๑๑ ประสานส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาและการจัดสรรพัสดุอุปกรณ์หรืองบประมาณสนับสนุนโรงเรียน เช่น งานอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) คอมพิวเตอร์ กิจกรรมสันทนาการ ฯลฯ เพื่อให้เด็กๆ ในพื้นที่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและเกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๑๒ ประสานตรวจสอบดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานเพื่อดูแลให้เด็กในท้องถิ่นมีการเติบโตที่ถูกต้องและมีการพัฒนาการที่ดีสมวัย

๑.๑๓ จัดทำโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนด้านการศึกษาการสร้างอาชีพกีฬา ศา สนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เด็กๆ ในท้องถิ่นเกิดการเรียนรู้ความสามัคคีและรักษาไว้ซึ่งม รดกล้ำค่าของท้องถิ่น

๑.๑๔ ศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้ องกับงานการศึกษาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒. ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่ อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๓. ด้านการประสานงาน

๓.๑ ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงานเพื่อให้เกิดคว ามร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

๓.๒ ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้าง ความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. ด้านการบริการ

๔.๑ จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรม พิพิธภัณฑ์ทางการศึกษาและแหล่ง เรียนรู้เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษาและวิชาชีพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๔.๒ ผลิตคู่มือแนวทางการอบรมเอกสารทางวิชาการรวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเบื้องต้นแก่ นักเรียนนิสิตนักศึกษาและชุมชนประชาชนทั่วไป

๔.๓ ดำเนินการจัดการประชุมสัมมนาวิชาการนานาชาติจัดประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการ แนะแนวการศึกษาและวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและให้แนวทางการศึกษาและแนวทางการ เลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไป

๔.๔ เผยแพร่การศึกษา เช่น จัดรายการวิทยุโทรทัศน์ เขียนบทความ จัดทำวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารต่างๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้ความรู้ด้านการศึกษาการ แนะแนวการศึกษาและวิชาชีพอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๔.๕ จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับ งานการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานและใช้ประกอบการพิจารณากำหนด นโยบายแผนงานหลักเกณฑ์มาตรการต่างๆ

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่จะขอประเมิน

ตำแหน่งประเภท วิชาการ
ชื่อสายงาน วิชาการศึกษา
ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักวิชาการศึกษา
ระดับตำแหน่ง ชำนาญการ

หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานซึ่งต้องกำกับแนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงานโดย ใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์และความชำนาญสูงในงานด้านการศึกษาปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาที่ยากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์โดยใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์และความชำนาญสูงในงานด้านการศึกษา ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

๑.๑ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานด้านการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบการศึกษาพิเศษการศึกษาตามอัธยาศัยและที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อเสนอแนะความเห็นทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายแผนมาตรฐานการศึกษาหลักสูตรแบบเรียนตำราสื่อการเรียนการสอนสื่อการศึกษาการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการแนะแนวการศึกษาการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

๑.๓ ควบคุมดูแลและติดตามการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งการ ยุบ รวมสถานศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาจัดตั้งหรือยุบรวมสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ กำหนดแผนงาน/โครงการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาศาสนาศิลปะและวัฒนธรรม

๑.๕ วางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของสถานศึกษาในสังกัด

๑.๖ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งการยุบรวมสถานศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาจัดตั้งหรือยุบรวมสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗ ตรวจสอบงานทะเบียนและเอกสารด้านการศึกษาและแก้ไขให้ทันสมัยเพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

๑.๘ ศึกษาวิเคราะห์เสนอความเห็นและจัดทำกิจกรรมความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาตามโครงการความร่วมมือกับต่างประเทศ

๑.๙ ติดตามประเมินผลแก้ไขปัญหาและสรุปผลการดำเนินงานกิจกรรมโครงการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา

๑.๑๐ ควบคุมติดตามและดูแลตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของผลงานทางวิชาการของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอขอประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามตามระเบียบที่กำหนดไว้

๑.๑๑ ควบคุมติดตามและดูแลการดำเนินการเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทนหรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๑๒ วางแผนและจัดสรรพัสดุอุปกรณ์หรืองบประมาณสนับสนุนโรงเรียน เช่น งานอาหารกลางวันอาหารเสริม (นม) คอมพิวเตอร์ กิจกรรม สันทนาการ ฯลฯ เพื่อให้เด็กๆ ในพื้นที่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและเกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๑๓ วางแผนควบคุมและดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานเพื่อดูแลให้เด็กในท้องถิ่นมีการเติบโตที่ถูกต้องและมีการพัฒนาการที่ดีสมวัย

๑.๑๔ จัดทำโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนด้านการศึกษาการสร้างอาชีพ กีฬา ศาสนาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เด็กๆ ในท้องถิ่นเกิดการเรียนรู้ความสามัคคีและรักษาไว้ซึ่งมรดกล้ำค่าของท้องถิ่น

๑.๑๕ ศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกองและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

เกี่ยวกับการจัดตั้งการยุบรวมสถานศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาจัดตั้งหรือยุบสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาศาสนาศิลปะและวัฒนธรรม ร่วมวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสาสามารถตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและเพียงพอต่อการจัดการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนเอกสารด้านการศึกษาและทะเบียนประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัยเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงและให้การส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบการศึกษาพิเศษการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน ติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมและ สรุปผลด้านการศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของผลงานทางวิชาการของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอขอประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากร ประสานและร่วมดำเนินการเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทนหรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ประสานส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาและการจัดสรรพัสดุอุปกรณ์หรืองบประมาณสนับสนุนโรงเรียนเช่นงานอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) คอมพิวเตอร์ กิจกรรมสันทนาการเพื่อให้เด็ก ๆ ในพื้นที่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและเกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ประสานตรวจสอบดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานเพื่อดูแลให้เด็กในท้องถิ่นมีการเติบโตที่ถูกต้องและมีการพัฒนาการที่ดีสมวัย จัดทำโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนด้านการศึกษาการสร้างอาชีพกีฬา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เด็ก ๆ ในท้องถิ่นเกิดการเรียนรู้ความสามัคคีและรักษาไว้ซึ่งมรดกล้ำค่าของท้องถิ่น ศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย จัดบริการส่งเสริมการศึกษาเช่นจัดนิทรรศการกิจกรรมพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษาและวิชาชีพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง ผลิตคู่มือแนวทางการอบรมเอกสารทางวิชาการรวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเบื้องต้นแก่นักเรียนนิสิตนักศึกษาและชุมชนประชาชนทั่วไป ดำเนินการจัดการประชุมสัมมนาวิชาการนานาชาติจัดประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและให้แนวทางการศึกษาและแนวทางการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไป เผยแพร่การศึกษาเช่นจัดรายการวิทยุโทรทัศน์เขียนบทความจัดทำวารสารสื่ออิเล็กทรอนิกส์เอกสารต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอื่นๆเพื่อให้ความรู้ด้านการศึกษาการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้นทำสถิติปรับปรุงหรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานและใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงานหลักเกณฑ์มาตรการต่าง ๆ

๓.๑.๔ ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (อย่างไร)

ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน	การปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
๑. ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)	มีการนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสายงานมาแก้ไขปัญหา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในเรื่องที่เคยปฏิบัติมาแล้ว หรือปฏิบัติต่อเนื่องเป็นประจำ เป็นการป้องกันความล้มเหลว และความล่าช้าของงาน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนขึ้นอีก รวมทั้งสามารถบอกเล่าหรือให้คำปรึกษาทั้งบุคลากรภายในหน่วยงาน และนอกหน่วยงานได้เป็นอย่างดี
๒. ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)	สามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน รู้จักประมาณการในขอบเขตการดำเนินงานว่ามีความเหมาะสมเพียงใด เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดงาน การจัดการแข่งขันกีฬาและการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมารถนำมาใช้ประกอบในการจัดการแข่งขันกีฬาของ อปท. หรือการจัดกิจกรรม/โครงการอื่นๆ เพื่อให้การใช้จ่ายเป็นไปอย่างคุ้มค่า และประหยัด หรือระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น สำหรับกรณีที่จัดโครงการ/กิจกรรมในลักษณะการอบรมให้ความรู้แก่บุคคล ซึ่งมีความจำเป็นต้องรู้ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น
๓. ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ประพฤติตนอย่างซื่อสัตย์รับผิดชอบ เสียสละ ยึดความถูกต้องเป็นธรรม รู้จักการให้บริการประชาชนอย่างเป็นมิตร จะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถ ด้วยอุดมคติ ด้วยความเข้มแข็งเสียสละ และเที่ยงตรงเป็นกลาง ด้วยความระลึกรู้ตัวอยู่เสมอว่า การปฏิบัติตัว ปฏิบัติงานของตน มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมืองและของประชาชนทุกคน
๔. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	มีการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งรู้จักประยุกต์สร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนับมาปรับใช้กับหน่วยงานและองค์กร

ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน	การปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
๕. ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	สามารถเชื่อมโยงความรู้เข้ากับแผนงานและนโยบายขององค์กรได้
๖. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	สามารถปรับปรุงขั้นตอนระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนะนำแก่บุคลากรเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณได้
๗. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	มีการนำความรู้ความเข้าใจในโครงสร้าง องค์ประกอบและลักษณะของชุมชน มาประยุกต์ใช้ในการพิจารณาความสัมพันธ์ทางด้านวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจและการเมือง
๘. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	สามารถกำหนดหรือวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายขององค์กรได้
๙. ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	สามารถวิเคราะห์ข้อมูล จับประเด็นในการกำหนดช่องทางสื่อสารสาธารณะได้ เพื่อให้เกิดแรงผลักดันการสร้างการรับรู้ การให้ความรู้ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

๓.๑.๕ เงื่อนไขอื่น ๆ

(๑) เงินเดือน

( ) ยังไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

( ) ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(✓) สูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดหลักสูตร นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๕๖ ระหว่างวันที่ ๔ – ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

๓.๒ คุณสมบัติที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว

๓.๒.๑ ความรู้ (ระบุความรู้ด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว และ/หรือความรู้พิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ ความรู้ในเรื่องการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ฯลฯ)

(๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) ระดับ ๒

(๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) ระดับ ๒

(๓) ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ระดับ ๒

(๔) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ระดับ ๒

(๕) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ระดับ ๒

(๖) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ระดับ ๒

(๗) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ระดับ ๒

(๘) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ระดับ ๒

(๙) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ ระดับ ๓

๓.๒.๒ ความสามารถ (ระบุความสามารถที่จำเป็นต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวและ/

หรือความสามารถพิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ความสามารถในการเขียนบันทึก ความสามารถในการเสนอเรื่องที่จะพิจารณาต่อที่ประชุม ฯลฯ)

(๑) ความสามารถในการเขียนบันทึก

(๒) ความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Miocrosoft Office

(๓) การจัดทำโครงการ

๓.๒.๓ ทักษะที่จำเป็น หรือความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

(๑) ทักษะการบริหารข้อมูล ระดับ ๒

(๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ระดับ ๒

(๓) ทักษะการประสานงาน ระดับ ๒

(๔) ทักษะการบริหารโครงการ ระดับ ๒

(๕) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ ระดับ ๒

(๖) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน ระดับ ๒

(๗) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ ระดับ ๒

๓.๒.๔ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ยกเว้นความอุตสาหะ มนุษยสัมพันธ์ และความสามารถสื่อความหมาย ซึ่งกำหนดไว้แล้วในแบบประเมิน

(๑) การจัดทำแผนงาน/โครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาศาสนาศิลปะและวัฒนธรรม

(๒) การร่วมวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสาสามารถตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและเพียงพอต่อการจัดการศึกษา และการดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนเอกสารด้านการศึกษาและทะเบียนประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัยเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ดารินทร์ ผู้ขอรับการประเมิน

(นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย)

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

วันที่ ๑๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

การตรวจคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หรือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ถ้ามี))

๑. คุณวุฒิการศึกษา

(✓) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ( ) ไม่ตรง

( ) ได้รับการยกเว้น (ตามมติ.....ครั้งที่.....).....

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

(✓) ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

( ) ไม่ครบ แต่จะครบในวันที่.....

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

(✓) ติดต่อกัน.....ปี

( ) ไม่ติดต่อกันแต่ครบ.....ปี

( ) อื่นๆ .....ปี

๔. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลด้วย)

(✓) ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....๗...ปี....๗....เดือน.....วัน สายงานเกื้อกูล....-.ปี.....-..เดือน...-..วัน)

( ) เวลาทวีคูณ (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกื้อกูล.....ปี.....เดือน)

( ) ไม่ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกื้อกูล.....ปี.....เดือน)

( ) ส่งให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา ( ) อื่นๆ

การนับระยะเวลาเกื้อกูลตามตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และก.อบต.ที่มท๐๘๐๙.๕/ว๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (กรณีการนับระยะเวลาเกื้อกูลให้ระบุว่าปฏิบัติตามหนังสือฉบับใด/ การขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมติ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ครั้งที่..... (โดยสามารถนับระยะเวลาเกื้อกูลได้ร้อยละ.....)

๕. อัตราเงินเดือน

(✓) ตรงตามหลักเกณฑ์

( ) ไม่ตรงตามหลักเกณฑ์.....

๖. ประวัติการดำเนินการทางวินัย

( ) เคยถูกลงโทษทางวินัยระดับโทษ.....เมื่อ.....

( ) กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย ( ) กำลังอยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

(✓) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

๗. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง

(✓) เป็นไปตามที่กำหนด

( ) ไม่เป็นไปตามที่กำหนด.....

การตรวจคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หรือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ถ้ามี))

๘. การอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(✓) ผ่าน

( ) ไม่ผ่าน

๙. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ถ้ามี)

( ) มี

(✓) ไม่มี

สรุปผลการตรวจสอบผู้ขอรับการประเมิน

(✓) อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้

( ) อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

( ) ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์.....

(ลงชื่อ) ..... (ผู้ตรวจสอบ)

(นางวรรณา คีรีรัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

วันที่ ๑๕ /...มีนาคม /.....๒๕๖๓...

ความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน

(✓) มีคุณสมบัติครบถ้วน

( ) ไม่มีคุณสมบัติครบถ้วน เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ) .....

(นายประกาศ โพชสาลี)

(ตำแหน่ง)...ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย.....

วันที่ ๑๕ /.มีนาคม/ ๒๕๖๓....

แบบประเมินด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ชื่อ – สกุล นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ เงินเดือน ๒๔,๔๘๐.- บาท
ฝ่าย - สำนัก/กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
อบต. นาข้าวเสีย
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ชำนาญการ
ฝ่าย - สำนัก/กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
อบต. นาข้าวเสีย

ที่	ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๑)	ระดับที่ประเมินได้ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒) - (๑)
๑	ทักษะการบริหารข้อมูล	๒	๒	
๒	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๒	๒	
๓	ทักษะการประสานงาน	๒	๒	
๔	ทักษะการบริหารโครงการ	๒	๑	
๕	ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและถ่ายทอดความรู้	๒	๒	
๖	ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๒	๑	
๗	ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๒	๒	

หมายเหตุ

ระดับทักษะที่คาดหวังให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ขอประเมิน สำหรับระดับทักษะที่ประเมินได้ (ทักษะที่ประเมินได้ หมายถึง ทักษะที่ค้นพบจากผู้ขอประเมินที่ผู้ประเมินเป็นผู้พิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ขอประเมิน) โดยให้พิจาณาจากลักษณะเชิงพฤติกรรมจากพจนานุกรมตามคำจำกัดความและความซับซ้อนของทักษะแต่ละระดับกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง

ผลการปฏิบัติงานจริงเทียบกับทักษะที่คาดหวัง

หลักเกณฑ์การให้คะแนนทักษะ	จำนวนทักษะ (ก)	คูณด้วย (ข)	คะแนน (ก x ข)
จำนวนทักษะที่สังเกตุพบว่ามีระดับทักษะสูงกว่าหรือเท่ากับระดับทักษะที่คาดหวัง ให้คูณด้วย ๓ ๑. ทักษะการบริหารข้อมูล ๒. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ๓. ทักษะการประสานงาน ๔. ทักษะการบริหารโครงการ ๕. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ ๖. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน ๗. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๕	X ๓	๑๕
จำนวนทักษะที่สังเกตุพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒	๒	X ๒	๔
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑	-	X ๑	-
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐	-	X ๐	-
		ผลรวม	๑๙
ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้	= ผลรวม (ก x ข) / จำนวนทักษะทั้งหมด x ๓ =		๑๙ / ๗ x ๓
คิดเป็นร้อยละด้วยการคูณ ๑๐๐			

ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง)

( ) ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๘๐)

ระบุเหตุผล.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(นายบญชวน เพ็ชรหิน)

ตำแหน่ง รองปลัดอบต.นาข้าวเสีย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

วันที่ ๑๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ความเห็นของนายก อบต.

(✓) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

.....

สรุปผลการประเมิน

(✓) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อ.....

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

วันที่ ๑๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ความเห็น ก.อบต.จังหวัด (กรณีผู้บังคับบัญชาทั้งสองระดับมีความเห็นต่างกัน)

( ) ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๘๐)

ระบุเหตุผล.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ประธาน ก.อบต.จังหวัดตรัง

...../...../.....

แบบแสดงรายละเอียดผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑.ชื่อผลงาน

โครงการจัดงานวันเด็กแห่งชาติประจำปี ๒๕๖๓

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

วันเสาร์ ที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๓

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

ร่างแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาเด็กและเยาวชนในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ โดยมีเป้าหมายหลักให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมาะสมตามช่วงวัย ทั้งด้านสุขภาพกาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่ดี มีทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ รวมทั้งมีความเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ ที่สามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีจิตสำนึกต่อส่วนรวมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของเด็กและเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติในอนาคต การจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยได้จัดประชุมเวทีเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์และประเด็นสำคัญในการพัฒนาเด็กและเยาวชน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาเด็กและเยาวชนบนพื้นฐานของกฎหมายพันธกรณีระหว่างประเทศ และแผนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อร่างแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ทำงานด้านเด็กและเยาวชน เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา

ประเทศไทยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ขึ้น ตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีเป้าหมายหลักให้เด็กและเยาวชนมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตมีความแข็งแรงทางร่างกายและจิตใจมีคุณธรรม จริยธรรม มีสำนึกความเป็นพลเมืองกล้าคิดและแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ตามวิถีประชาธิปไตยและมีความสุขซึ่งมีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติและคณะอนุกรรมการพัฒนานโยบายและแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนเป็นกลไกหลักในการสนับสนุนและประสานให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายและแผนพัฒนาเด็กและเยาวชน รวมทั้งติดตามประเมินผลร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๒. หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๘๐ ที่เป็นเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปี รวมทั้งได้บูรณาการนโยบาย “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นแนวทางในการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัยให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้อง กับความต้องการในตลาดแรงงาน และทักษะที่จำเป็นต่อความต้องการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลง

โลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชนในฐานะภาคีที่มีพลังในกระบวนการพัฒนาชุมชนและสังคม ดังนั้น ทิศทางของแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เน้นให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมาะสมตามช่วงวัย ทั้งด้านสุขภาพกาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ รวมทั้งมีความเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ ที่สามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และมีส่วนร่วมในฐานะภาคีที่มีพลังในกระบวนการพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ สำคัญยิ่งของเด็กและเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติในอนาคต นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ดังกล่าวได้นำหลักการของ “อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก” ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ การไม่เลือกปฏิบัติและประโยชน์สูงสุดของเด็ก ร่วมกับแนวคิด “ทฤษฎีระบบนิเวศวิทยาของบรอนเฟนเบรนเนอร์” ในการพัฒนามนุษย์ ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่ตัวเด็กและเยาวชน พร้อมกับบริบทแวดล้อมตัวเด็กและเยาวชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาทิ ครอบครัว ชุมชน และสังคม เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการในการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยมีหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

๑. ยึด “เด็กและเยาวชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งเน้นที่การพัฒนาเด็กและเยาวชนทุกกลุ่มให้เป็นผู้ที่มีความแข็งแรง สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เหมาะสมตามช่วงวัย ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนได้ค้นพบตนเอง รู้ความต้องการความถนัดและสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการเป็นผู้ที่ตระหนักถึงสิทธิ บทบาท และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่พึงต้องปฏิบัติ มีความตื่นตัวต่อปัญหาสังคม มีความคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสังคมในฐานะเป็นหนึ่งในเบญจภาคีการพัฒนาที่เท่าเทียมกับภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเศรษฐกิจและภาควิชาการ

๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ “ระบบจุลภาค (Microsystems) ได้แก่ ครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา ชุมชน สื่อ และภาคส่วนอื่นที่มีความใกล้ชิดกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนโดยตรง” ได้เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่ถูกต้องเหมาะสมตามช่วงวัยและพัฒนาการของเด็กและเยาวชน

๓. ส่งเสริมให้ “ระบบปฏิสัมพันธ์ (Mesosystems) เกิดความเข้มแข็ง” เพิ่มการมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงระหว่างภาคส่วนในการพัฒนาเด็กและเยาวชนในทุกระดับโดยมุ่งเน้นให้เกิดการเชื่อมโยงระบบ จุลภาคต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กัน เช่น การเชื่อมโยงระหว่างครอบครัวกับสถาบันการศึกษา การเชื่อมโยงระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ครอบครัวกับเด็กและเยาวชน และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเด็กเยาวชนกับผู้สูงอายุ รวมไปถึงการเชื่อมประสานระหว่างกลไกการทำงานด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนระดับพื้นที่กับส่วนกลาง เป็นต้น

๔. ส่งเสริมให้ “ระบบภายนอก (Exosystems) ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน” อันได้แก่ สื่อ หลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะทางการสื่อสารระหว่างช่วงวัย การพัฒนาทักษะทางอาชีพ การพัฒนาทักษะทางสังคม เป็นต้น มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาเด็กและเยาวชนในศตวรรษที่ ๒๑ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายการพัฒนาระยะยาว ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒๐ ปี

๕. พัฒนาประสิทธิภาพของ “ระบบมหภาค (Macrosystems)” อันได้แก่ กลไกทางกฎหมายด้านการปกป้องและคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านเด็กและเยาวชน การสร้างและการจัดการความรู้ด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชน กลไกการติดตามประเมินผลการดำเนินการเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มีความเหมาะสม และทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมทั้งในระดับ ประเทศและระดับโลก

๓.๓. สถานการณ์เด็กและเยาวชนและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง

๓.๓.๑ ความแตกต่างของคุณลักษณะตามเจเนอเรชั่น (Generation)

เด็กและเยาวชนที่เกิดในยุคต่างกันจะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันส่งผลให้มีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน สำหรับเด็กและเยาวชนจัดอยู่ในเจเนอเรชั่นวาย

(Generation Y) เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐ จะมีความคิดสร้างสรรค์คุ้นเคยกับเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นทำงานเป็นทีม เจเนอเรชั่นแซด (Generation Z) เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๕๒ เกิดและเติบโตมาพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสภาพแวดล้อม และเจเนอเรชั่นแอลฟ่า (Generation Alpha) เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๕๕๓ ขึ้นไป เด็กและเยาวชนรุ่นนี้เกิดและเติบโตมาพร้อมเทคโนโลยีเป็นกลุ่มที่ถูกเรียกว่า "Digital Natives" ทั้งนี้ พบว่าเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ปัจจุบันส่งผลต่อวิถีชีวิตและการเรียนรู้ของคนทุกเจเนอเรชั่น

๓.๓.๒ สถานการณ์ด้านสุขอนามัยและพัฒนาการการเรียนรู้

เด็กและเยาวชนในประเทศไทยมีภาวะโภชนาการ สุขอนามัย พัฒนาการ และมีมาตรการคุ้มครองสิทธิที่ดีขึ้นมากกว่าในอดีต แต่จากพฤติกรรมการบริโภคและอยู่อาศัยในสังคมยุคใหม่ทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและการพัฒนา ดังนี้

๑) กลุ่มเด็กปฐมวัย (๐ - ๕ ปี) ตรวจพบเด็กสงสัยพัฒนาการล่าช้า มีภาวะทุพโภชนาการเรื้อรังหรือเตี้ยกว่าเกณฑ์มาตรฐานเมื่อเทียบกับอายุ โดยพัฒนาการที่ล่าช้ากว่าวัย เพราะครอบครัวไม่มีความรู้และขาดเวลาในการเลี้ยงดูอย่างเหมาะสม เด็กปฐมวัยบางส่วน ยังไม่ได้รับการเสริมธาตุเหล็กและอาหารให้ครบหมู่อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งไม่ได้รับข้อมูลการให้คำปรึกษาด้านพัฒนาการอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีมาตรฐานหลากหลายหน่วยงานส่งผลต่อพัฒนาการที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงของเด็กปฐมวัย

๒) กลุ่มเด็กวัยเรียนมีปัญหาด้านความสามารถทางเชาว์ปัญหา (IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ส่วนวัยรุ่นมีปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม การดูแลของครอบครัว ส่งผลต่อพฤติกรรมและทักษะการใช้ชีวิตที่ส่งผ่านไปช่วงวัยรุ่น โดยเฉพาะปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัยและไม่มีความรู้เรื่องการคุมกำเนิดในวัยรุ่นหญิง การท้องซ้ำ ในขณะที่อายุไม่ถึง ๒๐ ปี ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะนำไปสู่ความพร้อมในการดูแลเด็ก

๓) กลุ่มวัยแรงงานมีปัญหาผลิตภาพแรงงานต่ำ โดยมีสาเหตุสำคัญจากทักษะและสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Mismatching) ปัญหาการขาดการศึกษาและการฝึกอบรม รวมทั้งปัญหาการขาดทักษะอันเกิดจากการว่างงานเป็นระยะเวลานาน

๓.๓.๓ สถานการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นพลเมือง

คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ จากการสำรวจระดับความคิดเห็นของคนไทยในหัวข้อสถาบันหลักกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในเด็กและเยาวชนไทย พบว่า ระดับคุณธรรมจริยธรรมในหมู่คนไทยเมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมาโดยเฉพาะความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีสติสัมปชัญญะ ความมีวินัยลดลง หากมีการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองให้เกิดในกลุ่มเด็กและเยาวชน ย่อมจะส่งผลให้กลุ่มเด็กและเยาวชนเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาให้สังคมเข้มแข็ง และยั่งยืน สำหรับในประเทศไทยได้มีการขับเคลื่อนความเป็นพลเมืองในเด็กและเยาวชนในหลายภาคส่วน โดยสถาบันการศึกษา ภาคเอกชน และภาคประชาชน แต่ยังคงต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

๓.๓.๔ สถานการณ์เสี่ยงด้านพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน

เด็กและเยาวชนในชุมชนเมืองและท้องถิ่นที่กำลังเติบโตเป็นเมืองใหญ่มีพฤติกรรมเสี่ยงที่จำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน ได้แก่ มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร มีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง ปัญหายาเสพติด คุณธรรมจริยธรรมลดลง ใช้เวลาว่างเชิงสร้างสรรค์ลดลง ก่ออาชญากรรม โดยจำแนกพฤติกรรมเสี่ยงของเด็กและเยาวชนระหว่างชนบทและเมืองใหญ่ ดังนี้ เด็กและเยาวชนในชุมชนเมืองมีพฤติกรรมเสี่ยงอาทิ ยึดติดกับวัตถุนิยม ปัญหายาเสพติด เพศเสรีในเด็กวัยรุ่น ความรุนแรงในพฤติกรรมและอารมณ์ ติดและใช้อินเทอร์เน็ต ในทางที่ไม่เหมาะสม สื่อลามกอนาจาร และการตั้งแก๊งมอเตอร์ไซค์ ในขณะที่เด็กและเยาวชน ในท้องถิ่นที่กำลังเติบโตเป็นเมืองใหญ่ มีพฤติกรรมเสี่ยงในด้านต่าง ๆ อาทิ บริโภคนิยมสูง มีพฤติกรรมนอนตื่นสายเนื่องจากใช้เวลาค่ำคืนกับสื่อมัลติมีเดีย

มีสภาพร่างกายอ่อนแอ ออกกำลังกายน้อย ปัญหายาเสพติด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และพฤติกรรมก้าวร้าว เด็กวัยใสที่อ่อนเยาว์แต่กลับเรียนรู้ทางเพศเร็วกว่าวัยอันควรการแสวงหาความรู้ ความสุขและการมีเพื่อนใหม่ทางอินเทอร์เน็ต ยึดคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเป็นตัวตั้ง ในการสร้างค่านิยมเชิงปริมาณ ขาดจิตอาสาและสำนึกสาธารณะ เป็นต้น

๓.๓.๕ สถานการณ์ด้านการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชน

กลุ่มเด็กและเยาวชนจำนวนมากทำงานพัฒนาชุมชนและสังคมแต่ไม่ได้เชื่อมโยงกันให้เกิดพลังบวกในการขับเคลื่อนงานหรือผลักดันระดับนโยบาย ยังไม่มีกลไกรับผิดชอบการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนและมีเอกภาพ กลไกที่มีอยู่ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มและมีข้อจำกัดด้านศักยภาพในการทำงานในขณะที่มีการกำหนดการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชนในยุทธศาสตร์และแผนงานของหน่วยงานแต่ยังเป็นส่วนน้อย และการดำเนินงานไม่สัมฤทธิ์ผล ภาคส่วนของสังคมเกิดความตระหนักแต่ไม่เข้าใจความหมายและขอบเขตของการมีส่วนร่วม หน่วยงานที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมจึงดำเนินการตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะกิจกรรมจิตอาสาเป็นครั้งคราว ไม่มีความเข้มข้นในการพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนที่มีส่วนร่วม และไม่มีความต่อเนื่องของงานที่เลี้ยง และที่ปรึกษาไม่ได้รับการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมจึงไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมที่สำคัญ คือ โอกาสในการมีส่วนร่วมไม่เท่าเทียมกันและโอกาสในระดับนโยบายมีจำกัด ความอ่อนด้อยประสบการณ์ของเด็กและเยาวชน และทัศนคติทางลบของผู้ใหญ่เรื่องบทบาทของเด็กและเยาวชนในกระบวนการพัฒนา

๓.๓.๖ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนที่ต้องการการคุ้มครองเป็นพิเศษ ดังนี้

๑) เด็กและเยาวชนเร่ร่อน จากปัญหาครอบครัวแตกแยก ถูกทารุณกรรม หารายได้ช่วยเหลือจุนเจือครอบครัว และหนีตามเพื่อนมาเร่ร่อน เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้กำลังเผชิญความเสี่ยงสูงต่อปัญหายาเสพติด การขายบริการทางเพศ และอาชญากรรม ซึ่งแหล่งชุมชนแออัดที่มีจำนวนเด็กและเยาวชนเร่ร่อนมากที่สุดคือ เมืองขนาดใหญ่

๒) เด็กและเยาวชนไร้สัญชาติ แม้จะมีการดำเนินงานของไทยที่ช่วยแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนไร้สถานะ/ไร้รัฐ ทั้งการออกกฎหมายและมาตรการต่าง ๆ แต่พบว่าในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการออกกฎ ระเบียบตามกฎหมายที่ยังล่าช้า

๓) เด็กและเยาวชนที่เป็นบุตรของแรงงานต่างชาติ ปัญหาสำคัญของเด็กกลุ่มนี้ คือ ขาดโอกาสทางการศึกษา เป็นแรงงานเด็ก เด็กกลุ่มนี้จึงต้องการการศึกษารูปแบบพิเศษบนพื้นฐานของความต้องการให้การศึกษาที่มีคุณภาพเหมาะสมกับวิถีชีวิตที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

๔) เด็กและเยาวชนที่ได้รับผลกระทบจากเอดส์ ต้องเผชิญกับปัญหาทางสุขภาพ ขาดการยอมรับจากสังคม เข้าไม่ถึงบริการด้านสุขภาพ การส่งต่อของเด็กระหว่างองค์กรไม่เป็นความลับ และเด็กและเยาวชน ที่ป่วยไม่สามารถอยู่ร่วมกับครอบครัวได้ เด็กและเยาวชนในกลุ่มนี้จึงต้องการการดูแลด้านสุขภาพ ระบบสวัสดิการ การเข้าใจและยอมรับจากสังคม และโอกาสในการศึกษา

๕) เด็กและเยาวชนกำพร้าถูกทอดทิ้ง ซึ่งถูกทอดทิ้งตามโรงพยาบาล สถานรับเลี้ยงเด็ก และที่สาธารณะ เด็กและเยาวชนในกลุ่มนี้ต้องการโอกาสทางการศึกษา ความรักความเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวกับสังคมได้

๖) เด็กและเยาวชนถูกบังคับใช้แรงงาน มีจำนวนมากที่เข้าไม่ถึงระบบการคุ้มครองของกฎหมายและบริการทางสังคม เนื่องจากสถานประกอบการมีลักษณะซ่อนเร้น เด็กและเยาวชนในกลุ่มนี้ต้องการความช่วยเหลือทั้งทางสุขภาพ จิตใจ และโอกาสกลับสู่ระบบการศึกษา การมีงานทำที่มั่นคงเพื่อหนีความยากจนในอนาคต

๗) เด็กและเยาวชนถูกบังคับให้ค้าประเวณี รวมถึงเด็กและเยาวชนที่ทำงานในสถานบริการต่าง ๆ ซึ่งความต้องการของเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ คือ ความช่วยเหลือทั้งทางสุขภาพ จิตใจ โอกาสทางการศึกษา รวมถึง

กลไกทางสังคมและชุมชนในการให้กำลังใจ เพื่อฟื้นฟูจิตใจ ปลูกจิตสำนึกให้รักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การฝึกฝนอาชีพให้มีงานทำ

๘) เด็กและเยาวชนติดยาเสพติด โดยกระจายอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและเมืองใหญ่ รวมถึงพื้นที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้มีความต้องการฟื้นฟูสภาพร่างกาย สมอง การเยียวยาจิตใจ และคืนความมั่นใจในการกลับสู่สังคม/ชุมชน

๙) เด็กและเยาวชนยากจนพิเศษ หรือเด็กและเยาวชนที่ครอบครัวมีรายได้รวมกันไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี เด็กและเยาวชนในกลุ่มนี้ต้องการการสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตั้งแต่ปฐมวัย จนถึงขั้นสูงสุดตามศักยภาพ

๑๐) เด็กและเยาวชนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ถิ่นทุรกันดาร โดยเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ต้องการการสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงขั้นสูงสุดตามศักยภาพ

๑๑) เด็กและเยาวชนพิการ

๓.๓.๗ นโยบายและแผนด้านการพัฒนาและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รัฐบาลได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ เพื่อนำพาประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ โดยมียุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน ได้แก่ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อให้คนทุกช่วงวัยมีสุขภาวะที่ดี เรียนรู้ตลอดชีวิต ยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เด็กมีความรู้ สอดรับกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ และวัยสูงอายุมีความสุข มีรายได้พอเพียงในการดำรงชีวิตและการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทย คือ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีจุดเน้นและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน ได้แก่

(๑) การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงตั้งแต่การพัฒนากลุ่มเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตและทักษะทางสังคม เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของคนไทยทุกช่วงวัย เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศและการเสริมสร้างให้คนมีสุขภาพดี

(๒) การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำโดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการให้บริการทางสังคมอย่างทั่วถึงโดยเฉพาะด้านการศึกษาและสาธารณสุข

(๓) แผนงานบูรณาการการพัฒนาคนตามช่วงวัย เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมอยู่ดีมีสุข ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) คนไทยมีศักยภาพตลอดช่วงวัย

๒) คนไทยทุกช่วงวัยมีความมั่นคงในชีวิต และ

๓) คนไทยมีครอบครัวอบอุ่นเข้มแข็ง มีคุณธรรมจริยธรรม โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(๑) เด็กปฐมวัย (๐ - ๕ ปี) เน้นการเกิดอย่างมีคุณภาพการมีพัฒนาการสมวัย การเตรียมความพร้อมให้เด็กปฐมวัยเป็นคนไทยที่มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และการสร้างความอบอุ่นให้เด็กปฐมวัย

(๒) เด็กวัยเรียน (๕ - ๑๔ ปี) เน้นการศึกษาที่มีคุณภาพได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะชีวิต การสร้างโอกาสทางการศึกษาในระดับสูงเพื่อโอกาสการทำงานและการสร้างความมั่นคงในชีวิต และการวางรากฐานจริยธรรม คุณธรรมเพื่อความอยู่ดีมีสุข

(๓) เด็กวัยรุ่น (๑๕ - ๒๑ ปี) เน้นการพัฒนาทักษะการทำงาน การสร้างโอกาสทางการศึกษาในระดับสูงและประสบการณ์การทำงานจริงเพื่อวางรากฐานความมั่นคงในชีวิตและการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการก้าวสู่การเป็นผู้ใหญ่

(๔) วัยแรงงาน (๑๕ - ๕๙ ปี) เน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องการสร้างความมั่นคงในชีวิตวัยแรงงาน และการส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัวสำหรับวัยแรงงาน

๔) แผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ค.ศ. ๒๐๐๙ - ๒๐๑๕) มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการศึกษา การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมจ้างงานที่เหมาะสม การส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ การอำนวยความสะดวก ในการเข้าถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงประยุกต์ และการเสริมสร้างทักษะในการประกอบการสำหรับสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ

๕) แผนปฏิบัติการภูมิภาคอาเซียนว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อเด็ก พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๘ (ASEAN Regional Plan of Action on the Elimination of Violence against Children – ASEAN RPA on EVAC) ในด้านมาตรการกฎหมาย การดำเนินคดี และกระบวนการยุติธรรม กำหนดว่าประเทศในภูมิภาคอาเซียนควรดำเนินการระดับชาติ ให้มีประกาศใช้และ/หรือแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุอาชญากรรมออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงต่อเด็ก โดยมีบทบัญญัติเพื่อประกันความปลอดภัยของเด็กและการคุ้มครอง การกำหนดบทลงโทษที่เพียงพอแก่ผู้กระทำผิดไม่ว่าจะกระทำผิดจากสถานที่ใดและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ นอกจากนี้ต้องพัฒนามาตรการเชิงป้องกันความรุนแรงในโลกออนไลน์

๖) นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๙ เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานร่วมกันรวมถึงเพื่อสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการทุกระดับให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ด้านการป้องกัน

๒) ด้านการดำเนินคดี

๓) ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ

๔) ด้านการพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน

๕) ด้านการพัฒนาและบริหารข้อมูล

๗) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓ เป็นแผนแม่บทต่อเนื่องสำหรับการดำเนินการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย เพื่อให้ประเทศไทยปลอดจากการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) การป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

๒) การช่วยเหลือและคุ้มครองแรงงานเด็กจากการทำงานในรูปแบบที่เลวร้าย

๓) การพัฒนาและบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) การพัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์กรภาคีเครือข่าย และ

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

๘) นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๔ เป็นแผนแม่บทในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานป้องกันปัญหาความรุนแรงในเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) การป้องกันกระทำความรุนแรง

๒) การคุ้มครองช่วยเหลือ เยียวยา และฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่ประสบปัญหาความรุนแรง และเป็นผู้กระทำความรุนแรงเพื่อให้กลับคืนสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

๓) ด้านกฎหมาย

๔) กลไกระดับชาติ ระดับพื้นที่ และการบริหารจัดการ

๕) การประสานงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

๖) การพัฒนาองค์ความรู้และการวิจัย และ

๗) ความร่วมมือกับต่างประเทศ

๙) นโยบายและแผนงานด้านการขจัดความรุนแรงต่อเด็กอาเซียน โดยคณะกรรมาธิการอาเซียนว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิสตรีและเด็ก ได้มอบหมายให้ประเทศไทยรับหน้าที่เป็นผู้ประสานงานในการจัดทำร่างนโยบายและแผนปฏิบัติการว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อเด็กของอาเซียน ซึ่งจะใช้ในการขับเคลื่อนปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรีและการขจัดความรุนแรงต่อเด็กในอาเซียนทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ทั้งนี้ การดำเนินงานตามกฎหมาย นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน จำเป็นต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเศรษฐกิจ ภาควิชาการ และเครือข่ายเด็กและเยาวชน ในรูปแบบของเบญจภาคี เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน อีกทั้งการทำงานเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนตามกฎหมาย นโยบายและแผนข้างต้นนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานกับเด็กและเยาวชนโดยตรงและการทำงานกับบริบทแวดล้อมของเด็กและเยาวชน ตั้งแต่ระดับครอบครัว สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา ภาคเศรษฐกิจ ภาคสังคม และเครือข่ายเด็กและเยาวชนไปจนถึงการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานระดับนโยบายและองค์กรด้านสื่อสารมวลชน

๓.๔. ทิศทางการพัฒนาเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

การขับเคลื่อนการพัฒนาเด็กและเยาวชนตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ที่ผ่านมามีทั้งผลสำเร็จและข้อจำกัด ซึ่งได้ให้บทเรียนทั้งด้านการบริหารจัดการ และความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของแผน ประกอบกับรัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๘๐ ที่เป็นเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบาย “ประเทศไทย ๔.๐” และ เป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) มาเป็นกรอบในการพัฒนาคนไทยในอนาคตให้มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบเป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชน สังคม รักชาติ และสถาบัน พระมหากษัตริย์ จากประเด็นท้าทายดังกล่าว การพัฒนาเด็กและเยาวชนในอีก ๕ ปีข้างหน้า จึงให้ความสำคัญกับตัวเด็กและเยาวชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเพื่อการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัยให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทย มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านภาษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชนในฐานะภาคีที่มีพลังในกระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของเด็กและเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติในอนาคต แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จึงกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยให้ความสำคัญกับตัวเด็กและเยาวชน บริบทแวดล้อมตัวเด็กและเยาวชน อาทิ ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ศาสนา สังคม และสื่อ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชน ในฐานะภาคีที่มีพลังในกระบวนการพัฒนาสังคม การระดมสรรพกำลังของภาคีทุกระดับ และการออกแบบนวัตกรรมการจัดการความรู้ เพื่อให้หน่วยงานทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ และ

เครือข่ายเด็กและเยาวชน ทุกระดับใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและดำเนินการตามภารกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของแผนฯ ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์

เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัย เป็นพลเมืองสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในฐานะภาคีที่มีพลังในกระบวนการพัฒนา

๔.๒ พันธกิจ

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน ทั้งกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมและพฤติกรรมที่เหมาะสมตามช่วงวัย มีภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตและเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ

๒.๒ เสริมสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตของเด็กและเยาวชน

๒.๓ พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชนในกระบวนการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในสังคมโดยการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน

๒.๕ พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการเชิงระบบ ทั้งด้านบุคลากร ข้อมูลสารสนเทศ กฎหมาย และการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน

๔.๓ เป้าประสงค์ของการพัฒนาเด็กและเยาวชน

๓.๑ เพื่อให้เด็กและเยาวชนดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและเป็นสุข ด้วยการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมาะสมตามช่วงวัย มีความเป็นพลเมืองสร้างสรรค์

๓.๒ เพื่อให้กลไกสภาพแวดล้อมของเด็กและเยาวชนทุกระดับมีความเข้มแข็งและประสิทธิภาพในการส่งเสริม ป้องกัน และคุ้มครอง รวมถึงการฟื้นฟูสุขภาวะเด็กและเยาวชน

๓.๓ เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาในฐานะภาคีที่มีพลังที่เท่าเทียมกับภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเศรษฐกิจ และภาควิชาการได้อย่างมีคุณภาพ ต่อเนื่องและยั่งยืน

๓.๔ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กและเยาวชน

๓.๕ เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและเกิดนวัตกรรมความรู้

ตามที่ร่างแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาศักยภาพและสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเด็ก คือเด็กและเยาวชนทุกกลุ่มจะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย การสร้างความเข้มแข็งของกลไกสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สถานบันเทิงที่ไม่ควรอยู่ตามรอบ ๆ สถานศึกษาของเด็ก ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชน คือการเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด ในกระบวนการทำกิจกรรมทั้งหลาย ส่งเสริมบทบาท ระดมความร่วมมือทุกภาคส่วน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เยาวชนได้มีการพัฒนาการที่ดีขึ้นไป และการพัฒนานวัตกรรม บริหารการจัดการในการพัฒนาเด็กและเยาวชน คือบุคคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการพัฒนาเด็กจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ให้มีหลักการ ให้มีแนวคิดที่ตรงกันจะได้ทำงานให้สอดคล้องกัน เพราะวัยเด็ก ถือเป็นช่วงเวลาสำคัญแห่งการเริ่มต้นเรียนรู้ และมีพัฒนาการในทุกๆด้าน ดังนั้นเด็กในวัยนี้จึงเป็นวัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้ใหญ่จึงเป็นส่วนสำคัญในการปลูกฝังจิตสำนึกและเป็นแบบอย่างที่ดีให้เด็กเกิดการเรียนรู้ และซึมซับแต่สิ่งดีๆ เพื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพในวันข้างหน้า จึงมีการจัดกิจกรรมต่างๆ มากมายหลายหลายรูปแบบจากหลากหลายหน่วยงานเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน

การจัดงานวันเด็กแห่งชาติเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ทุกภาคส่วนเห็นถึงความสำคัญ ประกอบกับ รัฐบาลได้กำหนดให้มีการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ เป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่

สหประชาชาติได้พัฒนาการคุ้มครองเด็กให้เป็นกฎหมายระหว่างประเทศและความเห็นพ้องต้องกันของนานาประเทศทั่วโลก เพื่อให้เด็กได้มีพัฒนาการและเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อสังคม ซึ่งในหลายประเทศทั่วโลกเห็นความสำคัญของเด็กและเยาวชน วันเด็กแห่งชาติของประเทศไทยจัดขึ้น ครั้งแรกโดย นายวีเอ็ม กุลกานี ผู้แทนองค์การสหพันธ์เพื่อสวัสดิภาพเด็กระหว่างประเทศ ได้เสนอต่อกรมประชา สงเคราะห์ให้มีการจัดงานวันเด็กแห่งชาติขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไป เห็นความสำคัญของเด็ก จึงจัดให้มีขึ้นในวันจันทร์แรกของเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๔๙๘ และปฏิบัติกันเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๐๖ ต่อมาเห็นว่า วันเสาร์ที่ ๒ ของเดือนมกราคม เหมาะสมสำหรับการจัดงานวันเด็กมากกว่า เนื่องจากพ้นฤดูฝนและเป็นวันหยุด ราชการ แต่ในปี พ.ศ. ๒๕๐๗ ไม่สามารถจัดงานวันเด็กได้ทัน จึงได้จัดกันตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๘ งานวันเด็กแห่งชาติจึงจัดให้มีขึ้นในวันเสาร์ที่ ๒ ของเดือนมกราคม มาจนถึงปัจจุบัน ในการจัดงานวันเด็กแห่งชาตินั้น รัฐบาลได้จัดให้มีคณะกรรมการจัดงานฉลองวันเด็กขึ้นมาคณะหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ให้เด็กทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนพร้อมกันทั่วประเทศ เพื่อให้เด็กและเยาวชน ได้รู้ถึงความสำคัญของตนเอง รู้ถึงความมีระเบียบวินัย รู้จักสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ทุก ๆ ปี เมื่อถึงวันเด็กแห่งชาติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจะพระราชทานพระบรมราโชวาท สมเด็จพระสังฆราชเจ้าทรงโปรดประทานพระคติธรรม และ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี จะมอบคำขวัญวันเด็กให้กับเด็กไทยทุกปี ซึ่งล้วนเป็นการเสนอแนะให้แนวทางที่เด็กสามารถประพฤติ ปฏิบัติได้ รู้ถึงความสำคัญของตนเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย ที่มีต่อตนเองและสังคม มีความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รวมถึงส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนได้เห็นความสำคัญของเด็กมากขึ้น

เด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของประเทศ เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาชาติบ้านเมือง ให้เจริญก้าวหน้าและมั่นคง โดยสถาบันครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นของสิ่งต่าง ๆ เพราะการให้ความสำคัญกับเด็กมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง อนาคตของชาติจะเป็นไปในทิศทางใด ก็ขึ้นอยู่กับการดูแลและเอาใจใส่เด็กและเยาวชนในวันนี้ การจัดกิจกรรมวันเด็กก็เป็นการสร้างโอกาสให้เด็กได้แสดงออกในทางสร้างสรรค์ กล้าแสดงความสามารถของตนเอง มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย ได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่และความสำคัญของตน มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต รู้จักการอดทนรอคอย มีความสามัคคี มีระเบียบวินัยต่อตนเองและสังคม มีน้ำใจ รู้จักการเอื้อเฟื้อแบ่งปัน มีจิตสาธารณะ มีความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เด็กและเยาวชนเป็นกำลังของชาติที่ดีในอนาคตได้ ดังที่ว่ากระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต หากเด็กทุกคนได้ตระหนักถึงอนาคตตนเองและประเทศชาติ โดยพยายามประพฤติปฏิบัติ ตนให้เหมาะสม กับวัยแล้วก็จะได้ชื่อว่า เป็น“เด็กดี” พลังของเด็กในปัจจุบัน ถ้ามีพื้นฐานมาแต่เริ่มต้น ไม่ว่าจะเป็นการคิดและทำในสิ่งที่ดีและละเว้นความชั่ว ก็จะเป็นประโยชน์มหาศาลแก่ประเทศชาติ ในศตวรรษนี้ เป็นยุคแห่งเทคโนโลยี ใคร ๆ ก็สามารถหาความรู้ได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นเราจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน มีวิจารณญาณในการเลือกรับข้อมูลและใช้ข้อมูลที่ได้นั้นอย่างเหมาะสม เราต้องการให้เด็ก ๆ ของเรามีความสุขในชีวิตซึ่งหมายความว่าพวกเขาจะต้องค้นพบความสงบสุขในตนเองเสียก่อน เด็กไม่ใช้เครื่องจักร เด็กมีชีวิตจิตใจ เหมือนกับผู้ใหญ่พวกเขาต้องการความรัก ความเอาใจใส่ เพื่อจะได้เติบโตขึ้นมาสู่ความเป็นเลิศของมนุษย์หากเราต้องการพัฒนามนุษย์ เราต้องหล่อหลอมให้เด็กเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่ดี ส่วนใหญ่เด็กจะเรียนรู้จากผู้ใหญ่ ดังนั้นผู้ใหญ่จึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก และควรปลูกฝังให้นักเรียนได้เรียนรู้ตลอดเวลา เด็กคือทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของประเทศชาติ ซึ่งจะเป็นกำลังที่สำคัญใน

การพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า และมั่นคง ดังนั้น ทุกภาคส่วนในสังคมจึงมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดให้มีวันเด็กขึ้นทุกปี เพื่อให้เด็กรู้ถึงความสำคัญของตนเอง จะได้ประพฤติปฏิบัติตนให้สมกับเป็นผู้ที่มีความสำคัญของประเทศชาติ ด้วยการตั้งใจ ใฝ่ศึกษาเรียนรู้ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีความกตัญญูรู้คุณ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อแบ่งปัน และมีจิตสาธารณะ

๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ สาระสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (๙) การจัดการศึกษา (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และผู้พิการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยางได้เล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสม และการ มีส่วนร่วมอย่างเสรีในทางวัฒนธรรมและศิลปะ ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน ได้ตระหนักถึงคุณค่า บทบาทและความสำคัญ ของตนเอง รู้จักหน้าที่ของตน เป็นคนดี และมีคุณธรรม จึงได้จัดทำโครงการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๓ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อสร้างความตระหนักให้เด็กทุกคนเป็นคนดีของครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ รู้จักหน้าที่ของตน และอยู่ในระเบียบวินัยอันดี กล้าคิด กล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสาธารณะ ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รวมถึงการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้มีความเหมาะสมตามวัย เพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรต่าง ๆ ได้เห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน

๔.๒ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๒.๑ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (๙) การจัดการศึกษา (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๔.๒.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และผู้พิการ

๔.๒.๓ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดงาน การจัดการแข่งขันกีฬาและการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙

๔.๒.๔ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๒๘๗๓ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ

๔.๓ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้ตระหนักถึงความสำคัญและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองรวมทั้งมีจิตสำนึกที่ดีมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ต่อสังคมและประเทศชาติ

(๒) เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนาศักยภาพทั้งกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมตามวัย ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในด้านทักษะความรู้ มีการพัฒนาตนเองในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ ความกล้าแสดงออก ตามจินตนาการของตนเอง โดยผ่านกิจกรรมด้านต่างๆ

(๓) เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีความประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต

(๔) เพื่อให้เด็กและเยาวชน ได้มีขวัญกำลังใจ และเป็นการสร้างความสนุกสนานเพลิดเพลิน

(๕) เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของเด็กและเยาวชน

๔.๔ เป้าหมาย

เด็กและเยาวชนในตำบลนาข้าวเสียจำนวน ๖๐๐ คน

๔.๕ กิจกรรมที่จัด

จัดกิจกรรมในวันเด็กที่หลากหลาย เช่น

๑. การแสดงบนเวทีของเด็ก
๒. กิจกรรมคัดลายมือ
๓. กิจกรรมการระบายสีภาพและปูนพลาสเตอร์
๔. กิจกรรมตอบปัญหาบนเวที
๕. กิจกรรมการประดิษฐ์วัสดุรีไซด์เคิล
๖. กิจกรรมการเล่นเกมส์กลางแจ้ง

๔.๖ หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๔.๗ สถานที่ดำเนินการ

ณ บริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๔.๘ งบประมาณ

จำนวน ๑๐๐,๐๐ บาท ประกอบด้วย

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการ ค่าใช้จ่ายตามโครงการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ ดังนี้

๑. ค่าอาหารพร้อมเครื่องดื่ม จำนวน ๔๕,๐๐๐ บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม น้ำดื่ม น้ำแข็ง ขนม ไอศกรีม สำหรับเด็ก แขกผู้มีเกียรติ และประชาชนผู้มาร่วมงาน ฯลฯ

๒. ค่าใช้จ่ายในการจัดตกแต่งสถานที่และเวที จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๓. ค่าของรางวัล จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าของรางวัลสำหรับเด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติบนเวทีใหญ่ และในซุ้มกิจกรรมต่างๆ

๔. ค่าป้ายประชาสัมพันธ์ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

- ขนาดกว้าง ๑.๒๐ เมตร ยาว ๒.๔๐ เมตร จำนวน ๔ ป้าย
- ขนาดกว้าง ๒.๐๐ เมตร ยาว ๕.๐๐ เมตร จำนวน ๑ ป้าย

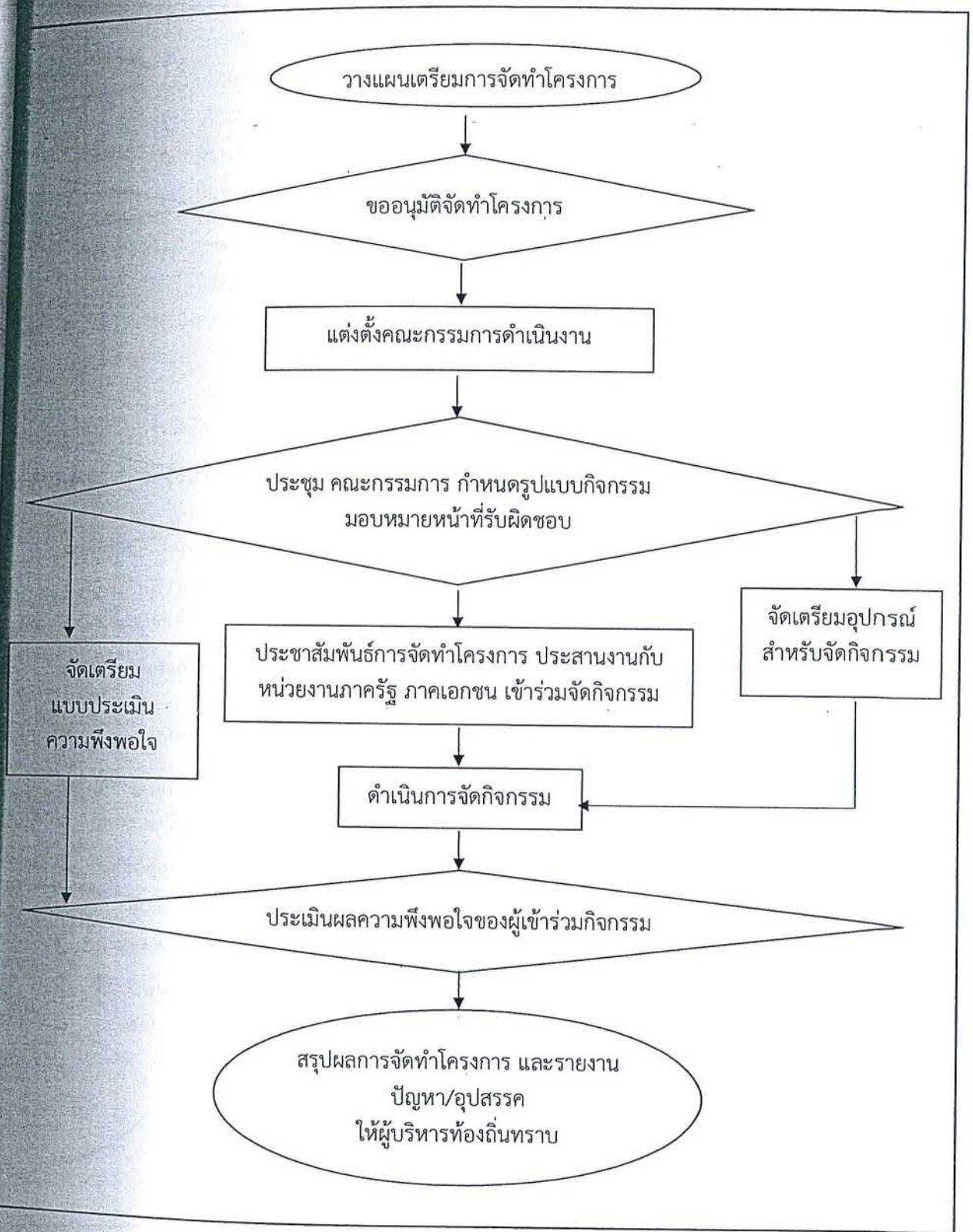
๕. ค่าของสมนาคุณสำหรับการแสดงบนเวที จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท

๖. ค่าวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๗. ค่าเช่าบริการเครื่องขยายเสียง จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

<u>รวมงบประมาณในการดำเนินโครงการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๐,๐๐ บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน)</u>

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน และ FLOW Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน



๖. ผลสำเร็จของงาน

๖.๑ เชิงปริมาณ

มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนมากกว่า ๑,๒๐๐ คน ประกอบด้วย

(๑) เด็กและเยาวชนในตำบลนาข้าวเสีย จำนวน ๗๐๐ คน

(๒) เด็กและเยาวชนในพื้นที่ใกล้เคียง จำนวน ๑๐๐ คน

(๓) ผู้ปกครองเด็ก จำนวน ๓๐๐ คน

(๔) ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้เข้าร่วมจัดกิจกรรม จำนวน ๑๐๐ คน

๖.๒ เชิงคุณภาพ

เด็ก เยาวชน ได้แสดงออกในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมตามความสามารถและความสนใจ ได้ฝึกความอดทน รอคอย มีน้ำใจ รู้จักการเสียสละและแบ่งปัน มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติตนตามกฎและกติกา ช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม

ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน

๗. การนำไปใช้ประโยชน์

๗.๑ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรต่าง ๆ ได้เห็นแนวทางในการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อให้ เด็ก เยาวชน ได้แสดงออกในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมตามความสามารถและความสนใจ

๗.๒ เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปรับตัวให้มีความสุข ในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นในสังคม

๘. ความยุ่งยากในการดำเนินการ / ปัญหา / อุปสรรค

๘.๑ การเตรียมเต็นท์และเก้าอี้ ไม่พอเพียงกับผู้ที่มาร่วมกิจกรรม เนื่องจากประมาณการน้อยกว่าผู้มาร่วมงานจริง

๙. วิธีดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ

๙.๑ จัดหาเก้าอี้เพิ่มให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๑๐.ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ จัดเตรียมสถานที่ที่กว้างขวางกว่าเดิมเพื่อรองรับผู้มาร่วมกิจจกรม

๑๐.๒ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม ให้เพียงพอกับจำนวนผู้มาร่วมทำกิจกรรม

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ

ไม่มี

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ ดารินทร์

(นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย)

ผู้ขอรับการประเมิน

วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(นายบุญชวน เพ็ชรหิน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นายประกาศ โพชสาสี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓

แบบแสดงรายละเอียดผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน

โครงการจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนและประชาชนทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ ๒๒ มีนาคม – ๔ เมษายน ๒๕๖๒

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

<u>วิสัยทัศน์</u>

"การกีฬาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตประชาชนทุกภาคส่วน และเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณค่าทางสังคมและส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศ" โดยมีหลักแนวคิดเพื่อการกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. การกีฬาเป็นส่วนสำคัญของวิถีชีวิตประชาชนทุกภาคส่วน โดยส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนมีความตระหนักถึงประโยชน์ของกีฬาโดยเฉพาะเด็กและเยาวชน เพิ่มโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้เล่นกีฬาหรือชมกีฬาที่ตนเองต้องการอย่างเท่าเทียมกัน

๒. การกีฬาเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณค่าทางสังคม โดยสร้างปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ อาทิ บุคลากรการกีฬา โครงสร้างพื้นฐานด้านการกีฬา กิจกรรมด้าน การกีฬา องค์กรกีฬา องค์ความรู้วิทยาศาสตร์การกีฬา และนโยบายในการผลักดันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ อันจะสร้างแรงบันดาลใจและนำมาซึ่งความสามัคคีแก่คนในชาติ

๓. การกีฬาเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านการกีฬาที่มีมาตรฐานและอยู่ในระดับชั้นนำของภูมิภาคเอเชีย รวมทั้งการสร้างกิจกรรมด้านการกีฬาในทุกระดับเพื่อเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจไทย ผลักดันให้ภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการสร้าง ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา และส่งเสริมการบริหารจัดการการกีฬาให้มีมาตรฐานที่ดี ทำให้การกีฬาไทยเป็นที่น่าสนใจสำหรับคนไทยและต่างชาติ ทั้งนักกีฬา ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</u>

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมให้เกิดความรู้และความตระหนักด้านการออกกำลังกายและการกีฬาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้เด็กและเยาวชนทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา ได้รับการศึกษาด้านพลศึกษา ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงจากครูพลศึกษาที่มีคุณภาพและจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬาขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้อง รู้กฎและกติกา จนสามารถถึงขั้นดูกีฬาเป็นเล่นกีฬาได้ มีทัศนคติที่ดี มีระเบียบวินัยและน้ำใจนักกีฬา รวมถึงมีการจัดวางระบบโครงข่ายในสถานศึกษาและชุมชน เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและครอบครัว ในการผลักดันให้การออกกำลังกายและการเล่นกีฬาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตตั้งแต่ปฐมวัย โดยมีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่

๑) การเร่งสร้างและพัฒนาพลศึกษาและสุขศึกษาในสถานศึกษาทั่วประเทศ

๒) การส่งเสริมการพัฒนาการออกกำลังกายและการกีฬาขั้นพื้นฐานในชุมชนท้องถิ่นนอกสถานศึกษา

๓) การจัดวางระบบโครงข่ายและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมให้มวลชลมีการออกกำลังกายและมีส่วนร่วมในกิจกรรม การกีฬา

เสริมสร้างการออกกำลังกายสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย ยุทธศาสตร์นี้ถือว่ามีความสำคัญสำหรับประชาชนทั่วไป ทั้งนี้ เพราะการออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬาจะทำให้สุขภาพพลานามัยแข็งแรง ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ลดปัญหาสังคม สามารถใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข โดยมีการสร้างโอกาสการเข้าถึงกิจกรรมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา และ มีการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง รวมไปถึงการส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสาธารณะ และพัฒนาระบบอาสมัครการกีฬาโดยมีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่

๑) การจัดหาและพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์กีฬาที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่อการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาของมวลชน

๒) การเสริมสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม

๓) การส่งเสริมการพัฒนาอาสาสมัครและบุคลากรการกีฬาเพื่อมวลชลอย่างมีระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพ

มุ่งเน้นด้านการสร้างและการพัฒนานักกีฬาของชาติให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันในระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างชื่อเสียง เกียรติยศ และเกียรติภูมิของประเทศชาติให้ทัดเทียมกับนานาชาติ สามารถสร้างความภาคภูมิใจและเป็นเครื่องมือในการรวมจิตใจซึ่งจะเป็นการสร้างความรัก ความสามัคคีของคนในชาติ อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดนักกีฬาที่มีความเป็นเลิศไปสู่การกีฬาเพื่อการอาชีพอย่างเต็มตัว สามารถสร้างรายได้จากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมรองรับการพัฒนา ประกอบกับการจัดให้มีระบบสวัสดิการช่วยเหลือ และส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการร่วมพัฒนาตลอดเส้นทางอาชีพนักกีฬา โดยมีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่

๑) การเฟ้นหาและพัฒนานักกีฬาที่มีความสามารถทางการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

๒) การพัฒนาบุคลากรการกีฬาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสากล เพื่อการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการอาชีพอย่างยั่งยืน

๓) การสร้างและพัฒนาศูนย์บริการการกีฬาและศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติที่เป็นมาตรฐาน

๔) การส่งเสริมและจัดเตรียมการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพของนักกีฬาและบุคลากร การกีฬา

๕) การส่งเสริมและพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาอุตสาหกรรมการกีฬาเพื่อเป็นส่วนสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

มุ่งพัฒนาอุตสาหกรรมการกีฬาแบบครบวงจร สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม และส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีการสนับสนุนการทำธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการกีฬา อาทิ ธุรกิจการผลิตเสื้อผ้าและอุปกรณ์กีฬา ธุรกิจ เพื่อการบริการเกี่ยวกับการกีฬา ธุรกิจการจัดกิจกรรมการแข่งขันต่าง ๆ รวมถึงสถาบันพัฒนากีฬาอาชีพทุกระดับ พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬา และจัดตั้งเมืองกีฬา เพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการกีฬาของภูมิภาค โดยมีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่

๑) การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมการกีฬา

๒) การพัฒนาการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยวและนันทนาการ (Sport Tourism)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา

มุ่งเน้นด้านการสร้างและการพัฒนาสุขภาพของประชาชนและสมรรถภาพของนักกีฬาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงเทคนิคทักษะกีฬาในช่วงการแข่งขันตลอดจนพัฒนาไปสู่ความสามารถ

สูงสุดของแต่ละบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ พร้อมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา และสร้างความตระหนักและการนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนและนักกีฬาทุกกลุ่ม มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาทั้งในส่วนกลาง ภูมิภาคและระดับท้องถิ่น

๒) การพัฒนาและการสร้างเครือข่ายองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการกีฬา

๓) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ทางการกีฬา เพื่อนำไปพัฒนาขีดความสามารถของนักกีฬาและสุขภาพของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การยกระดับการบริหารจัดการด้านการกีฬาให้มีประสิทธิภาพ

พัฒนาระบบการบริหารจัดการทางการกีฬา โดยเสริมสร้างการบูรณาการตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ผ่านกลไกของคณะกรรมการนโยบายการกีฬาแห่งชาติที่จะมีการจัดตั้งขึ้น รวมไปถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่มีมาตรฐานเพื่อประโยชน์ในการเชื่อมโยงข้อมูลสำหรับการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งส่งเสริมการยกระดับการบริหารจัดการขององค์กรกีฬาต่าง ๆ ให้ทัดเทียมสากล และอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

๑) การสร้างความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา

๒) การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการออกกำลังกายและการกีฬาตั้งแต่ระดับชาติ ภูมิภาค และท้องถิ่นเพื่อการติดตามและประเมินผล

๓) การยกระดับการบริหารจัดการกีฬาบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ไปสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ไปสู่การปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ดังนี้

๑. ระดับนโยบาย คณะกรรมการนโยบายการกีฬาแห่งชาติ กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการออกกำลังกายและการกีฬา พิจารณากำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ พร้อมทั้งประสานแผนทั้งในระดับนโยบายและระดับพื้นที่

๒. ระดับการขับเคลื่อนแผน โดยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นเจ้าภาพร่วมกับสำนักงานกองงานเลขานุการคณะกรรมการนโยบายการกีฬาแห่งชาติ ทำหน้าที่ในการนำนโยบายและข้อสั่งการในระดับนโยบายแจ้งประสานไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการ และนำเสนอข้อแนะนำและปัญญาอุปสรรคเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายการกีฬาแห่งชาติโดยหน่วยงานหลัก ที่เป็นส่วนราชการและหน่วยงานในส่วนของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่รับผิดชอบในการผลักดันแผนในแต่ละยุทธศาสตร์ไปสู่ระดับการปฏิบัติการ

๓. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย ส่วนราชการต่าง ๆ หน่วยงานนี่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการออกกำลังกายและการกีฬา สมาคมกีฬา สโมสรกีฬา สถาบันอุดมศึกษา สถานศึกษา รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ เป็นผู้รับนโยบายจากคณะกรรมการนโยบายการกีฬาแห่งชาติและคณะรัฐมนตรีไปสู่การปฏิบัติ โดยสอดประสานงานและเชื่อมโยงการดำเนินงานให้มุ่งสู่การขับเคลื่อนแผนในแต่ละยุทธศาสตร์

๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ สาระสำคัญ

การกีฬาถือเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตของประชากรทั่วโลกมาเป็นเวลานานมี พัฒนาการหลากหลายมิติและมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากได้เกิดการพัฒนาความรู้ในเชิง วิทยาศาสตร์หลายสาขา ที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชากรทั่วโลกมีสุขภาวะที่ดี จึงนำมาสู่ ความตระหนักรู้ในเรื่องสุขภาพ และคุณภาพชีวิตอันเกิดมาจากการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และการร่วม กิจกรรมนันทนาการ เพื่อพัฒนาสุขภาพพลานามัย และเพิ่มปฏิสัมพันธ์อันดีของคนในสังคมทุกระดับ ซึ่งหลาย ประเทศสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงของมนุษย์ และความมั่นคงทางสังคม ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่า การเล่นกีฬาเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมาก ที่สุดวิธีหนึ่งที่ช่วยให้ประชากรทั่วโลกสามารถเพิ่มประสบการณ์ชีวิตด้านสังคม และอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข

ปัจจุบันปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของกลุ่มเด็กและเยาวชน ไม่ว่าจะเป็นการทะเลาะ วิวาท ของกลุ่มเด็ก เยาวชน ทั้งในและนอกสถานศึกษา ปัญหาการแตกแยกทางความคิด หรือปัญหาด้าน ยาเสพติดที่มีความรุนแรงและขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้เป็นภาระของครอบครัว สังคม จนถึงประเทศชาติ ซึ่งใน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้นต้องอาศัยแนวทางในการป้องกัน ซึ่งต้องเริ่มตั้งแต่หน่วยงานที่เล็กที่สุด คือ บุคคล สถานบันครอบครัว เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ความสมบูรแข็งแรงด้านร่างกาย และกิจกรรมหนึ่ง ที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งได้ คือ การกีฬา ซึ่งมีส่วนช่วยให้เด็กและเยาวชนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เสริมสร้าง ความรักความสามัคคีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อผู้เข้าร่วมการแข่งขันด้วยกัน มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย ซึ่งเป็น องค์ประกอบและหลักการพื้นฐานของการแข่งขันกีฬา นอกจากนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เยาวชนได้เล่น กีฬาแต่ละประเภทตามความถนัดและความนิยมของแต่ละท้องถิ่น ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนนำไปสู่การแข่งขันในระดับ ต่าง ๆ จนไปถึงการเล่นกีฬาเพื่อเป็นอาชีพ

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป ตลอดจนเป็นการส่งเสริมการเล่นกีฬาและการส่งเสริมสุขภาพในท้องถิ่น เพื่อให้การกีฬาเป็นส่วนสำคัญของวิถีชีวิต ประชาชนทุกภาคส่วน เป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณค่าทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีให้ กับประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ จึงได้จัดทำโครงการแข่งขันกีฬาเยาวชนและประชาชนทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ขึ้น

๔.๒ ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑๔) บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น การส่งเสริมการกีฬา

(๒) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๖๘ (๔) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่จัดให้มีสถานที่ประชุม การกีฬา การ พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๓) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดงาน การจัดการแข่งขัน กีฬาและการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙

(๔) สอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑) ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ข้อ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย(ประเภทองค์การบริหาร ส่วนตำบลสร้างถ่อดำเนินการเอง)

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและการกีฬา ตามโครงการจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนและประชาชนทั่วไป

๔.๓ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนในตำบล ได้มีโอกาสเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาอย่างทั่วถึง และออกกำลังกายทำให้ร่างกายแข็งแรง มีพลานามัยสมบูรณ์

(๒) เพื่อให้เยาวชนและประชาชน ได้ตระหนักถึงประโยชน์และคุณค่าของการเล่นกีฬา

(๓) เพื่อให้เยาวชนและประชาชน ได้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๔) เพื่อเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีที่ดีระหว่างเยาวชนและประชาชนในตำบลนาข้าวเสีย

๔.๔ เป้าหมาย

เยาวชนและประชาชนทั่วไปในพื้นที่ตำบลนาข้าวเสีย ที่เข้าร่วมโครงการ ทั้งเป็นนักกีฬา เป็นผู้ร่วมชมและร่วมเชียร์ ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน รวมประมาณ ๑,๐๐๐ คน

๔.๕ กิจกรรมที่จัด

จัดให้มีการแข่งขันกีฬาเยาวชนและประชาชนทั่วไป ประกอบด้วยการจัดแข่งขันกีฬาทั้งหมด ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ฟุตบอลชาย รุ่นประชาชนทั่วไป

๒. ฟุตบอลชาย รุ่นอายุไม่เกิน ๑๓ ปี

๓. วอลเล่ย์บอลหญิง

๔.๖ หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๔.๗ สถานที่ดำเนินการ

ณ บริเวณสนามกีฬาองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๔.๘ งบประมาณ

จำนวน ๒๐๐,๐๐ บาท ประกอบด้วย

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด อื่น ๆ รายการ ค่าใช้จ่ายตามโครงการแข่งขันกีฬานักเรียน เยาวชนและประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. ค่าเตรียมสนามแข่งขัน จำนวน ๓๓,๔๔๕ บาท แยกเป็น

๑.๑ จัดทำสนามฟุตบอล ขนาดกว้าง ๗๐ เมตร ยาว ๙๐ เมตร พร้อมโรยปูนขาวเส้นขอบสนาม (ตลอดการแข่งขันจำนวน ๑๒ วัน) ตัดหญ้าบริเวณรอบสนามแข่งขันและปรับพื้นสนามตรงบริเวณที่ผิวขรุขระเป็นหลุม

๑.๒ ทาสีขอบสนามวอลเล่ย์บอล ขนาดความยาว ๑๘.๐๐ เมตร กว้าง ๙.๐๐ เมตร และจัดทำหมายเลขเพื่อแสดงผลคะแนนการแข่งขัน ประกอบด้วย

(๑) สีน้ำมัน สำหรับใช้ทาสีขอบสนาม

(๒) แปรงทาสี

(๓) ปากกาไวท์บอร์ด

(๔) แปลงลบ

๒. ค่าอุปกรณ์การแข่งขัน จำนวน ๑๐,๘๒๕ บาท แยกเป็น

(๑) ลูกฟุตบอล เบอร์ ๕ จำนวน ๔ ลูก
(๒) ลูกฟุตบอล เบอร์ ๔ จำนวน ๓ ลูก
(๓) ลูกวอลเล่ย์บอล จำนวน ๓ ลูก
(๔) ตาข่ายประตูฟุตบอล จำนวน ๑ คู่
(๖) ตาข่ายวอลเล่ย์บอล จำนวน ๑ ผืน

๓. ค่าตอบแทนพิธีกรประจำสนาม จำนวน ๒,๔๐๐ บาท แยกเป็น

(๒) ฟุตบอล จำนวน ๑ คน ๆ ละ ๒๐๐ บาท รวม ๑๒ วัน เป็นเงิน ๒,๔๐๐ บาท

๔. ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ประจำสนาม จำนวน ๓,๒๐๐ บาท แยกเป็น

(๒) วอลเล่ย์บอล จำนวน ๒ คน ๆ ละ ๒๐๐ บาท รวม ๘ วัน เป็นเงิน ๓,๒๐๐ บาท

๕. ค่าตอบแทนคณะกรรมการตัดสิน รวมเป็นเงิน ๒๘,๘๐๐ บาท แยกเป็น

(๑) ฟุตบอล เป็นเงิน ๒๒,๔๐๐ บาท
(๒) วอลเล่ย์บอล จำนวน ๒ คน ๆ ละ ๔๐๐ บาท รวม ๘ วัน เป็นเงิน ๖,๔๐๐ บาท

๖. ค่าถ้วยรางวัล จำนวน ๑๒,๐๕๐ บาท แยกเป็น

(๑) ฟุตบอล รุ่นประชาชนชายทั่วไป จำนวน ๔ ใบ เป็นเงิน ๔,๘๐๐ บาท
(๒) ฟุตบอล รุ่นอายุไม่เกิน ๑๓ปี จำนวน ๔ ใบ เป็นเงิน ๓,๘๐๐ บาท
(๓) วอลเล่ย์บอลหญิง จำนวน ๔ ใบ เป็นเงิน ๓,๔๕๐ บาท

๗. เงินรางวัล จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท แยกเป็น

(๑) ฟุตบอล รุ่นประชาชนชายทั่วไป
- รางวัลชนะเลิศ เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท
- รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ ๑ เป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท
- รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ ๒ เป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท
- รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ ๓ เป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท

(๒) ฟุตบอล รุ่นอายุไม่เกิน ๑๓ปี
- รางวัลชนะเลิศ เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท
- รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ ๑ เป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท
- รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ ๒ เป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท
- รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ ๓ เป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท

(๓) วอลเล่ย์บอลหญิง
- รางวัลชนะเลิศ เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท
- รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ ๑ เป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท
- รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ ๒ เป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท
- รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ ๓ เป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท

๘. ค่าป้ายสกอร์บอร์ดฟุตบอลพร้อมติดตั้ง รวมเป็นเงิน ๑,๒๐๐ บาท

๙. ค่าป้ายประชาสัมพันธ์ รวมเป็นเงิน ๕, ๗๖๐ บาท

เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายป้ายประชาสัมพันธ์ ขนาด ๒.๔๐ X๔.๘๐ จำนวน ๑ ป้ายพร้อมติดตั้ง

๑๐. ค่าป้ายแพร ในพิธีเปิด รวมเป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท

๑๑. ค่าจัดซื้อชุดกีฬาสำหรับนักกีฬาแต่ละหมู่บ้าน รวมเป็นเงิน ๕๔,๕๗๕ บาท

เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับจัดซื้อชุดกีฬาสำหรับนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขัน ทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน จำนวน ๓๑๒ คน เป็นเงิน ๖๒,๔๐๐ บาท

๑๒. ค่าน้ำดื่มและน้ำแข็ง รวมเป็นเงิน ๗,๙๒๐ บาท

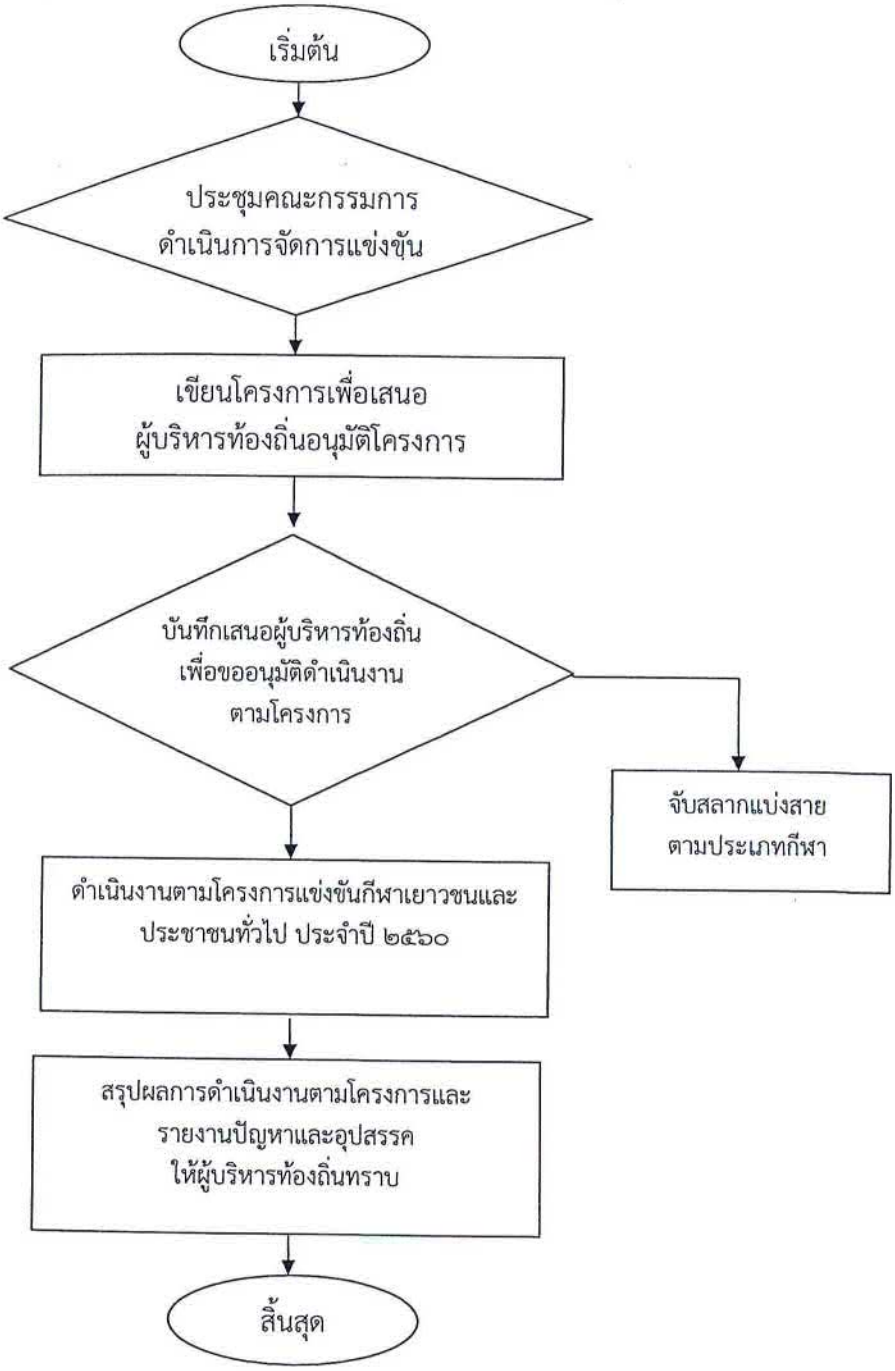
-น้ำดื่ม จำนวน ๑๒ วันๆละ ๖ ขวด ๆละ ๑๐ บาท

-น้ำแข็ง จำนวน ๑๒ วัน ๆ ละ ๒๐๐ กิโลกรัม ๆละ ๓ บาท

<u>รวมงบประมาณในการดำเนินโครงการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐๐,๐๐ บาท</u>

<u>(สองแสนบาทถ้วน)</u>

๕. ขั้นตอนการดำเนินงานและ Flor Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน(โดยละเอียด)



๖. ผลสำเร็จของงาน

๖.๑ เชิงปริมาณ

แต่ละหมู่บ้านส่งทีมนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันตามโครงการจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนและประชาชนทั่วไป ประจำปี ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. ฟุตบอลชาย รุ่นประชาชนทั่วไป มีทีมที่สมัครจำนวน ๑๐ ทีม ประกอบด้วย

๑.๑ บ้านตกวัดนาปด จำนวน ๒ ทีม

๑.๒ บ้านเกาะปุด

๑.๓ บ้านนาข้าวเสีย

๑.๔ บ้านออกวัดนาปด จำนวน ๒ ทีม

๑.๕ บ้านไสชมพู่

๑.๖ บ้านทุ่งแกเจ้ย

๑.๗ บ้านห้วยนุ้ย

๑.๘ บ้านหนองคล้า

๒. ฟุตบอลชาย รุ่นอายุไม่เกิน ๑๓ ปี มีทีมที่สมัครจำนวน ๘ ทีม ประกอบด้วย

๒.๑ บ้านตกวัดนาปด

๒.๒ บ้านเกาะปุด

๒.๓ บ้านนาข้าวเสีย

๒.๔ บ้านออกวัดนาปด

๒.๕ บ้านไสชมพู่

๒.๖ บ้านหูโตน

๒.๗ บ้านมาบบอน

๒.๘ บ้านหนองคล้า

๓. วอลเล่ย์บอลหญิง มีทีมที่สมัครจำนวน ๘ ทีม ประกอบด้วย

๓.๑ บ้านเกาะปุด

๓.๒ บ้านนาข้าวเสีย

๓.๓ บ้านออกวัดนาปด จำนวน ๒ ทีม

๓.๔ บ้านไสชมพู่

๓.๕ บ้านหูโตน

๓.๖ บ้านห้วยนุ้ย

๓.๗ บ้านมาบบอน

๓.๘ บ้านหนองคล้า

ซึ่งมีผู้เข้าร่วมชมและร่วมเชียร์นักกีฬาในการแข่งขันกีฬาตามโครงการจัดการแข่งขันกีฬาตำบลนาข้าวเสีย ประจำปี ๒๕๖๒ ประมาณ ๑,๐๐๐ คน

๖.๒ เชิงคุณภาพ

เยาวชนและประชาชนในแต่ละหมู่แสดงออกถึงความสามัคคี และการทำงานเป็น มีการวางแผนการทำงาน รู้จักเสียสละ อดทน รู้แพ้รู้ชนะ รู้อภัย มีน้ำใจเป็นนักกีฬา และสำคัญยิ่ง เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปในแต่ละหมู่บ้าน ได้ออกกำลังกาย มีร่างกายแข็งแรง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รวมทั้งได้แสดงออกถึงการมีระเบียบวินัย เคารพกฎ กติกา มารยาทในการเล่นกีฬา เคารพการตัดสินของคณะกรรมการตัดสินกีฬาแต่ละประเภท นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความกลมเกลียว ของประชาชนในพื้นที่ตำบลนาข้าวเสีย ทั้ง

๑๐หมู่บ้าน ตลอดจนได้ตระหนักถึงการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน ซึ่งจะก่อให้เกิดโอกาสใหม่ ๆ ในการพัฒนาวงการกีฬาของไทย ประชากรไทยอาจจะเริ่มสนใจในกีฬาเพิ่มขึ้นตามกระแสแนวโน้มกีฬาโลก การมีโอกาสที่จะได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬามากขึ้น จะช่วยให้ประชาชนหันมาสนใจเล่นกีฬาอย่างจริงจัง และสามารถเพิ่มจำนวนนักกีฬาและความสามารถเพื่อการแข่งขันมากขึ้น ความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์การกีฬาในทุกแขนงจะเป็นส่วนสำคัญ สำหรับการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศต่อไป

๗. การนำไปใช้ประโยชน์

(๑) เยาวชนและประชาชนทั่วไป รู้จักวางแผน รู้จักการทำงานเป็นทีม จากการเล่นกีฬามาใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อได้ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการเล่นกีฬา แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป เพื่อนำไปพัฒนาตนเองในการเล่นกีฬาระดับอาชีพต่อไป

(๓) เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น การประสานการทำงานร่วมกันและเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กลุ่มเยาวชน ประชาชน ผู้นำชุมชน ผู้เล่น ผู้ชม และผู้เชียร์ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้จักปฏิบัติตามระเบียบ กฎ กติกาการแข่งขัน

๘. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

การดำเนินงานตามโครงการจัดการแข่งขันกีฬาตำบลนาข้าวเสีย ประจำปี ๒๕๖๒ มีปัญหาและอุปสรรค คือ

(๑) ตัวแทนนักกีฬาแต่ละหมู่บ้านมีจำนวนจำกัด มีไม่ครบตามประเภทกีฬา

(๒) มีการกระทบกระทั่งกันของนักกีฬาฟุตบอลชายที่เป็นผู้เล่นในสนาม จนทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทของกองเชียร์ข้างสนาม

(๓) เครื่องเสียงประจำสนามกีฬา ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ทำให้การอ่านคะแนน และการบรรยายการแข่งขันไม่ชัดเจน

๙. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ

(๑) ให้แต่ละหมู่บ้านจัดตัวแทนนักกีฬาให้ครบตามประเภทกีฬา

(๒) กรรมการตัดสินฟุตบอลชาย ต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิ วัยวุฒิ มีประสบการณ์ในการตัดสินมาก เพื่อนักกีฬาจะได้เคารพกติกาและเกิดความเกรงขาม

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียจัดหาเครื่องเสียงที่มีกำลังวัตต์สูงขึ้น เพื่อใช้ในการอ่านคะแนนและการบรรยายการแข่งขันกีฬา เพื่อการรับฟังที่ชัดเจน

๑๐. ข้อเสนอแนะ

ในการจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนและประชาชนทั่วไป ในปีงบประมาณถัดไป องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ควรจัดให้มีการเตรียมความพร้อมของตัวแทนนักกีฬาแต่ละหมู่บ้าน รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการแข่งขันให้พร้อมและเพียงพอสำหรับใช้ในการแข่งขันกีฬา การดำเนินงานตามโครงการจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนและประชาชนทั่วไป เป็นการส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ได้ออกกำลังกาย มีร่างกายแข็งแรง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รวมทั้งได้แสดงออกถึงการมีระเบียบวินัย เคารพกฎ กติกา มารยาทในการเล่นกีฬา เคารพการตัดสินของคณะกรรมการตัดสินกีฬาแต่ละประเภท นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความกลมเกลียว ของคนในชุมชน เห็นควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาเป็นประจำทุกปี

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ

- ไม่มี -

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

ลงชื่อ ดารินทร์

(นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย)
ผู้ขอรับการประเมิน
วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(นายบุญชวน เพ็ชรหิน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒธรรม
วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นายประกาศ โพชสาสี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

แบบประเมินผลงาน

(สำหรับคณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับชำนาญการ)

๑. รายละเอียดทั่วไป

ชื่อ – สกุล นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ เงินเดือน ๒๔,๔๘๐.- บาท

กอง การศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ชำนาญการ

กอง การศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	เหตุผลการให้คะแนน
๑. คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงาน	๕๐	๔๖	
- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ หลักวิชา ขั้นตอนหรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้นๆ	(๑๐)	๑๐	
- ความยากง่ายของการได้มาซึ่งสาระเนื้อหาของผลงาน	(๑๕)	๑๔	
- ผลงานเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการนำวิชาการนั้นๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อการป้องกันหรือการแก้ปัญหาซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อน ความยุ่งยาก และแนวคิดอย่างเป็นระบบหรือประสิทธิภาพประสิทธิผลที่เกิดขึ้น	(๑๕)	๑๒	
- มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน	(๕)	๔	
- เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ	(๕)	๔	
๒. ผลงานแสดงถึงทักษะและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓๐	๒๗	
- แสดงถึงการนำทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญที่แสดงถึงการพัฒนาการสั่งสมประสบการณ์	(๑๕)	๑๔	
- แสดงถึงการนำองค์ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการปฏิบัติงาน	(๑๕)	๑๔	
๓. ประโยชน์ของผลงาน	๒๐	๑๘	
- โดยพิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง หรือกรนำไปประยุกต์หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน	(๒๐)	๑๘	
คะแนนรวม	๑๐๐	๙๒	

๓ ข้อสังเกตของผู้ประเมิน

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(นายประกาศ โพชสาลี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

วันที่ ๑๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบประเมินผลงาน

(สำหรับคณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับชำนาญการ)

๑. รายละเอียดทั่วไป

ชื่อ – สกุล นางสาวดารินทร์ นาทุ่งนุ้ย

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ เงินเดือน ๒๔,๔๘๐.- บาท

กอง การศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ชำนาญการ

กอง การศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	เหตุผลการให้คะแนน
๑. คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงาน	๕๐	๔๗	
- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ หลักวิชา ขั้นตอนหรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้นๆ	(๑๐)	๙	
- ความยากง่ายของการได้มาซึ่งสาระเนื้อหาของผลงาน	(๑๕)	๑๔	
- ผลงานเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการนำวิชาการนั้นๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อการป้องกันหรือการแก้ปัญหาซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อน ความยุ่งยาก และแนวคิดอย่างเป็นระบบหรือประสิทธิภาพประสิทธิผลที่เกิดขึ้น	(๑๕)	๑๔	
- มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน	(๕)	๔	
- เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ	(๕)	๔	
๒. ผลงานแสดงถึงทักษะและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓๐	๒๙	
- แสดงถึงการนำทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญที่แสดงถึงการพัฒนาการสั่งสมประสบการณ์	(๑๕)	๑๔	
- แสดงถึงการนำองค์ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการปฏิบัติงาน	(๑๕)	๑๕	
๓. ประโยชน์ของผลงาน	๒๐	๑๘	
- โดยพิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง หรือการนำไปประยุกต์หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน	(๒๐)	๑๘	
คะแนนรวม	๑๐๐	๙๔	

๓ ข้อสังเกตของผู้ประเมิน

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(นางศุภิสรา จันทร์ขุน)

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบแสดงการรับผลงานที่ขอประเมิน

๑. ชื่อ – สกุล นางสาวดารินทร์ นาทุ่งน้ย
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ เงินเดือน ๒๔,๔๘๐.- บาท
สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ชำนาญการ
สังกัด สำนักงานปลัดอบต.

๒. ได้รับแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่างๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ) .....
(นายสถาพร จงไกรรัตนกุล)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
วันที่ ๑๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

หมายเหตุ ผู้รับผลงานที่ขอประเมิน หมายถึง
๑. สำนักงานปลัด/ กองการเจ้าหน้าที่ (ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล)
๒. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี
๓. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต แล้วแต่กรณี

โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

๑. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเมืองการบริหาร ด้านคุณภาพชีวิตและด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนและยกระดับชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาตำบล คือ “คน” ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งถ้ามีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากเท่าใด ก็จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นเท่านั้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างศักยภาพให้กับชุมชน ประกอบกับพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจที่จำเป็นต้องปฏิบัติจำนวนมาก มีนโยบายในการส่งเสริมในทุกๆด้าน อันจะนำไปสู่การพัฒนาความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น สืบเนื่องจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ เป็นปรัชญาที่เป็นทั้งแนวคิด หลักการ และแนวทางปฏิบัติของแต่ละบุคคลและองค์กรโดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง โดยใช้ความรู้อย่างถูกหลักวิชาการ ด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมไม่เบียดเบียนกัน และร่วมปรองดองกันในสังคม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสายใยเชื่อมโยงคนในภาคส่วนต่างๆของสังคมเข้าด้วยกัน นำไปสู่ความสามัคคี การพัฒนาที่สมดุลยั่งยืนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ได้ ตัวอย่างหนึ่งของหลักเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ทฤษฎีใหม่ ที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนโดยสร้างความมั่นคงในระดับครัวเรือน ให้สามารถพึ่งตนเองได้ แล้วก้าวสู่การรวมตัวกันทำกิจกรรมต่างๆในรูปกลุ่ม ชุมชน หรือกลุ่มธุรกิจต่อเนื่อง สร้างความเข็มแข็งของชุมชนท้ายสุดเป็นการสร้างความเชื่อมโยงกับธุรกิจขนาดใหญ่เพื่อขยายขอบเขตความร่วมมือในรูปแบบต่างๆไปสู่ระดับประเทศ แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาองค์กรและชุมชน ในด้านต่างๆ ให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน ให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติจากประสบการณ์จริง ภายใต้กรอบของระเบียบและข้อกฎหมายที่กำหนด

ดั้งนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ที่ดี และเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้อย่างครอบคลุมทุกๆด้านตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด ตามหลักธรรมาภิบาล และยังประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ปฏิบัติงานภายในองค์กรและพื้นที่ชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๑.เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เข้าร่วมโครงการ ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน

๒.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานสามารถนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง มาพัฒนาองค์กรและ

นำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

๓.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงาน มีความรู้ด้านการบริหารจัดการขององค์กรเพื่อ นำมาพัฒนาในด้านต่างๆ

๔.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงาน มีแหล่งเรียนรู้ และประสบการณ์จริงจากภายนอกสถานที่

๓.เป้าหมาย

๑.คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย	จำนวน	๔	คน
๒.สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย	จำนวน	๑๗	คน
๓.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	จำนวน	๒๓	คน
	รวมทั้งสิ้นจำนวน	๔๔	คน

๔.วิธีดำเนินการ

๑.เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.ติดต่อประสานหน่วยงานราชการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.จัดเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ เช่น เอกสาร สถานที่ฝึกอบรม

๔.ดำเนินการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

๕.ประเมินผลและสรุปผลตามโครงการ

๕.ระยะเวลาดำเนินการ

๑.อบรม วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

๒.ศึกษาดูงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๗ – ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

๖.สถานที่ดำเนินการ

๑.อบรม ณ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง จำนวน ๑ วัน

๒.ศึกษาดูงาน ณ จังหวัดเพชรบุรี อยุธยา สิงห์บุรี และจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน ๕ วัน

๗.งบประมาณ

งบประมาณจากข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ประเภทค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท แยกเป็น

๑.ค่าอาหารกลางวัน (วันอบรม) ๑ มื้อๆละ ๗๕ บาท จำนวน ๔๔ คน	เป็นเงิน ๓,๓๐๐	บาท
๒.ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (วันอบรม) ๒ มื้อๆละ ๒๕ บาท จำนวน ๔๔ คน	เป็นเงิน ๒,๒๐๐	บาท
๓.ค่าตอบแทนวิทยากร ๕ ชั่วโมงๆละ ๖๐๐ บาท	เป็นเงิน ๓,๐๐๐	บาท
๔.ค่าของสมนาคุณ ๔ ชิ้นๆ ละ๑,๐๐๐ บาท	เป็นเงิน ๔,๐๐๐	บาท
๕.ค่าป้ายโครงการ ๑.๒ x ๒.๔ จำนวน ๑ ป้าย	เป็นเงิน ๗๔๘	บาท
๖.ค่าอาหาร (ดูงานนอกสถานที่) ๑๒ มื้อๆละ ๑๓๔ บาท จำนวน ๔๔ คน	เป็นเงิน ๗๐,๗๕๒	บาท
๗.ค่าที่พัก ๔ คืนๆละ ๑,๕๐๐ บาท จำนวน ๒๒ ห้อง	เป็นเงิน ๑๓๒,๐๐๐	บาท
๘.ค่ายานพาหนะเดินทาง ๑ คัน วันๆละ ๑๔,๐๐๐ บาท จำนวน ๖ วัน	เป็นเงิน ๘๔,๐๐๐	บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๓๐๐,๐๐๐ บาท (สามแสนบาทถ้วน)

*** หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

๘.ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

๙.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงาน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

๒. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงาน สามารถนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง มาพัฒนาองค์กรและปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

๓. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงาน มีความรู้ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการขององค์กร เพื่อนำมาพัฒนาในด้านต่างๆ

๔. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ได้เรียนรู้ และประสบการณ์จริงจากภายนอกสถานที่เพิ่มมากขึ้น

(ลงชื่อ) ..... ผู้เขียนโครงการ
(นายสมใจ บุญสนิท)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(ลงชื่อ) ..... ผู้เสนอโครงการ
(นางสาววรรณา คีรีรัตน์)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ) ..... ผู้พิจารณาโครงการ
(นายบุญชวน เพ็ชรหิน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) ..... ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายประกาศ โพชสาลี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

(ลงชื่อ) ..... ผู้อนุมัติโครงการ
(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

กำหนดการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

****

วันจันทร์ที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เวลา	๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม
เวลา	๐๙.๐๐-๐๙.๑๕ น.	พิธีเปิด กล่าวต้อนรับ และชี้แจงวัตถุประสงค์ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย
เวลา	๐๙.๑๖-๑๐.๐๐ น.	ฟังบรรยาย การพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
เวลา	๑๐.๑๕-๑๐.๓๐ น.	รับประทานอาหารว่าง
เวลา	๑๐.๓๐-๑๒.๐๐ น.	ฟังบรรยาย การพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอพียง
เวลา	๑๒.๐๑-๑๓.๐๐ น.	รับประทานอาหารเที่ยง
เวลา	๑๓.๐๑-๑๔.๔๕ น.	ฟังบรรยาย แนวทางการบริหารจัดการองค์กร ชุมชน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
เวลา	๑๔.๔๕-๑๕.๐๐ น.	รับประทานอาหารว่าง
เวลา	๑๕.๐๐-๑๖.๐๐ น.	ฟังบรรยาย แนวทางการบริหารจัดการองค์กร ชุมชน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายงานผล

โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

ที่ ตง ๗๔๗๐๑/- **วันที่** ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย จัดโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีการฝึกอบรม จำนวน ๑ วัน และทัศนศึกษาดูงาน ณ จังหวัดเพชรบุรี พระนครศรีอยุธยา สิงห์บุรี และจังหวัดกาญจนบุรี

ข้อเท็จจริง

ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เดินทางไปราชการ ตามโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ที่ ๔๕๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ที่ ๕๐๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ และหนังสืออำเภอนาโยง ที่ ตง ๐๐๒๓.๘/๓๒๔๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ เรื่องขออนุมัติเดินทางไปราชการ จำนวน ๔๓ คน เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อย

ข้อกฎหมาย

๑. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๕ ข้อ ๘ (๒) (๓)

๒. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๐, ๑๑

ข้อเสนอ

เห็นควรเสนอรายงานผลโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และรายงานผลการประเมินผลการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานฯ เสนอต่อผู้บริหาร

/จึงเรียนมา.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววรรณา คีรีรัตน์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายบุญชวน เพ็ชรหิน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายประกาศ โพชสาลี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทราบ

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ

โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

ของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

<u>ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป</u>

ตารางที่ ๑ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๒๗	๖๒.๘
หญิง	๑๖	๓๗.๒
รวม	**๔๓**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๑ เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ชาย ร้อยละ ๖๒.๘ และผู้หญิง ร้อยละ ๓๗.๒

ตารางที่ ๒ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๐ – ๓๐	๖	๑๔.๐
๓๑ – ๔๐	๑๑	๒๕.๖
๔๑ – ๕๐	๑๓	๓๐.๒
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๓	๓๐.๒
รวม	**๔๓**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๒ เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๓๐.๒ รองลงมาคือช่วงอายุ ๓๑ – ๔๐ ร้อยละ ๒๕.๖ และช่วงอายุ ๒๐ – ๓๐ ร้อยละ ๑๔.๐

ตารางที่ ๓ จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะ

สถานะ	จำนวน	ร้อยละ
คณะผู้บริหาร	๔	๙.๓
สมาชิกสภา อบต.	๑๔	๓๒.๖
พนักงานส่วนตำบล	๑๑	๒๕.๖
พนักงานจ้าง	๑๔	๓๒.๖
รวม	**๔๓**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๓ เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็น สมาชิกสภา อบต. และพนักงานจ้าง ร้อยละ ๓๒.๖ รองลงมาคือ พนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๒๕.๖ และคณะผู้บริหาร ร้อยละ ๙.๓

ตอนที่ ๒ การประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน ฯ

การแปรผล

การแปรผลสำหรับแบบมาตรประมาณค่า ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปรความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	๔.๕๑ – ๕.๐๐	แปลความหมาย	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๑ – ๔.๕๐	แปลความหมาย	มาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๑ – ๓.๕๐	แปลความหมาย	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๑ – ๒.๕๐	แปลความหมาย	น้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๕๐	แปลความหมาย	น้อยที่สุด

ตารางที่ ๔ ผลการประเมินความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยด้านการจัดฝึกอบรม

รายการ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
ด้านการจัดฝึกอบรม							
ความเหมาะสมของสถานที่อบรม	๑๐	๓๒	๑	-	-	๔.๒๑	มาก
ความเหมาะสมของระยะเวลาอบรม	๑๔	๒๘	๑	-	-	๔.๓๐	มาก
ความเหมาะสมของเนื้อหาที่อบรม	๒๒	๑๘	๓	-	-	๔.๔๔	มาก
ผลโดยรวม						**๔.๓๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔ แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นด้านการจัดฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean = ๔.๓๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเหมาะสมของเนื้อหาที่อบรม (Mean = ๔.๔๔) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของระยะเวลาอบรม (Mean = ๔.๓๐) ลำดับต่อไปคือ ความเหมาะสมของสถานที่อบรม (Mean = ๔.๒๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ ผลประเมินความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยด้านวิทยากรและการฝึกอบรม

รายการ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
ด้านวิทยากรและการฝึกอบรม							
ความรู้ความสามารถของวิทยากร	๓๐	๑๓	-	-	-	๔.๗๐	มากที่สุด
เนื้อหาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	๒๖	๑๕	๒	-	-	๔.๕๖	มากที่สุด
การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม	๒๓	๑๙	๑	-	-	๔.๕๑	มากที่สุด
ผลโดยรวม						**๔.๕๙**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๕ แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นด้านวิทยากรและการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด (Mean = ๔.๕๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้ความสามารถของวิทยากร (Mean = ๔.๔๑) รองลงมาคือ เนื้อหาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม (Mean = ๔.๕๖) และการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม (Mean = ๔.๕๑)

ตารางที่ ๖ ผลการประเมินความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยด้านการบริหาร

รายการ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
ด้านการบริหาร							
ความสะดวกในการเดินทาง	๑๙	๒๔	-	-	-	๔.๔๔	มาก
ความเหมาะสมของที่พัก	๑๘	๒๓	๒	-	-	๔.๓๗	มาก
ความเหมาะสมของอาหารและเครื่องดื่ม	๒๑	๒๐	๒	-	-	๔.๔๔	มาก
การชี้แจงรายละเอียดก่อนการไปศึกษาดูงาน	๒๒	๒๐	๑	-	-	๔.๔๙	มาก
ผลโดยรวม						**๔.๔๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๖ แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นด้านการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = ๔.๔๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การชี้แจงรายละเอียดก่อนการศึกษาดูงาน (Mean = ๔.๔๙) รองลงมาคือ ความสะดวกในการเดินทาง และความเหมาะสมของอาหารและเครื่องดื่ม (Mean = ๔.๔๔) และความเหมาะสมของที่พัก (Mean = ๔.๓๗) ตามลำดับ

ตารางที่ ๗ ผลการประเมินความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยด้านการศึกษาดูงาน

รายการ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
ด้านการศึกษาดูงาน							
ความเหมาะสมในสถานที่ศึกษาดูงาน	๑๕	๒๕	๓	-	-	๔.๒๘	มาก
ความเหมาะสมของวัน เวลา ที่ไปศึกษาดูงาน	๑๓	๒๗	๓	-	-	๔.๒๓	มาก
การต้อนรับของเจ้าหน้าที่	๑๗	๒๒	๔	-	-	๔.๓๐	มาก
ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา<u>ก่อน</u>การเข้าร่วมโครงการฯ	๒	๑๓	๒๖	๒	-	๓.๓๕	ปานกลาง
ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา<u>หลัง</u>การเข้าร่วมโครงการฯ	๒๑	๒๒	-	-	-	๔.๔๙	มาก
ได้รับความรู้ใหม่ๆ จากการไปศึกษาดูงาน	๒๓	๒๐	-	-	-	๔.๕๓	มากที่สุด
สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานไปประยุกต์ใช้ได้	๒๑	๒๐	๒	-	-	๔.๔๔	มาก
ประโยชน์ที่ได้รับจากการไปศึกษาดูงาน	๒๕	๑๖	๒	-	-	๔.๕๓	มากที่สุด
อยากให้มีโครงการนี้อีก	๒๘	๑๒	๒	๑	-	๔.๕๖	มากที่สุด
ผลโดยรวม						**๔.๓๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๗ แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นด้านการศึกษาดูงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = ๔.๓๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อยากให้มีโครงการนี้อีก (Mean = ๔.๕๖) รองลงมาคือ ได้รับความรู้ใหม่ๆ จากการไปศึกษาดูงาน และประโยชน์ที่ได้รับจากการไป

ศึกษาดูงาน (Mean = ๔.๕๓) ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาหลังการเข้าร่วมโครงการฯ (Mean = ๔.๔๙) สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานไปประยุกต์ใช้ได้ (Mean = ๔.๔๔) การต้อนรับของเจ้าหน้าที่ (Mean = ๔.๓๐) ความเหมาะสมในสถานที่ศึกษาดูงาน (Mean = ๔.๒๘) ความเหมาะสมของวัน เวลา ที่ไปศึกษาดูงาน (Mean = ๔.๒๓) และความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาก่อนการเข้าร่วมโครงการฯ (Mean = ๓.๓๕) ตามลำดับ

สถานที่/สิ่งที่ ประทับใจที่สุดในการศึกษาดูงาน

๑. การนำพลังงานทดแทนมาใช้ประโยชน์ เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ การผลิตแก๊สชีวมวลจากของเหลือใช้ ณ อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

๒. การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาบูรณาการร่วมกับการจัดสวนหย่อมภายในศูนย์เรียนรู้ ณ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านของพ่อ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓. การนำเงินรายได้จากการบริหารจัดการกองทุนฯ และการประกวดธรรมาภิบาล มาบริหารจัดการให้เกิดเป็นธุรกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ร้านกาแฟ โรงผลิตน้ำดื่ม และฟิตเนส ณ องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๔. การบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมไปถึงความสะอาด และการจัดมุมต่างๆ เช่น มุมออกกำลังกาย มุมพืชผักสวนครัว เพื่อให้เด็กเรียนรู้นอกห้องเรียน ณ เทศบาลตำบลหนองขาว อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

๕. การจัดแปลงสวนนานาพฤกษสมุนไพร ณ สวนสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

สถานที่ที่อยากให้จัดไปศึกษาดูงานในครั้งต่อไป

	ความถี่
๑. ภาคเหนือ	๘
๒. ภาคกลาง	๖
๓. ภาคอีสาน	๕
๔. ภาคใต้	๒
๕. ไม่แสดงความคิดเห็น	๒๒

ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น

๑. การจัดโครงการทัศนศึกษาดูงาน ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานแบบเข้าไปสัมผัสชีวิตของชาวบ้าน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

๒. ควรนำความรู้ที่ได้จากการทัศนศึกษาดูงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒.๑ การจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ และส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลดีขึ้น

๒.๒ การบริหารจัดการกองทุน เพื่อมอบสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลนาข้าวเสีย

การใช้จ่ายงบประมาณโครงการ

รายการ	ตั้งงบประมาณ (บาท)	รายจ่ายจริง (บาท)
๑. ค่าอาหารกลางวัน (วันอบรม) ๑ มื้อๆละ ๗๕ บาท	๓,๓๐๐.๐๐	๓,๒๒๕.๐๐
๒. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (วันอบรม) ๒ มื้อๆละ ๒๕ บาท	๒,๒๐๐.๐๐	๒,๑๕๐.๐๐
๓. ค่าตอบแทนวิทยากร ๕ ชั่วโมงๆละ ๖๐๐ บาท	๓,๐๐๐.๐๐	๓,๐๐๐.๐๐
๔. ค่าของสมนาคุณ ๔ ชิ้นๆละ ๑,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐.๐๐	๔,๐๐๐.๐๐
๕. ค่าป้ายโครงการ จำนวน ๑ ป้าย	๗๔๘.๐๐	๔๓๒.๐๐
๖. ค่าอาหาร (ดูงานนอกสถานที่) ๑๒ มื้อๆละ ๑๓๔ บาท	๗๐,๗๕๒.๐๐	๖๙,๑๔๔.๐๐
๗. ค่าเช่าที่พัก ๓ คืนๆละ ๑,๕๐๐ บาท ๒๒ ห้อง ค่าเช่าที่พัก ๑ คืนๆละ ๑,๒๐๐ บาท ๒๒ ห้อง	๑๓๒,๐๐๐.๐๐	๙๙,๐๐๐.๐๐ ๒๖,๔๐๐.๐๐
๘. ค่ายานพาหนะเดินทาง ๑ คัน ๑๔,๐๐๐ บาท จำนวน ๖ วัน	๘๔,๐๐๐.๐๐	๘๔,๐๐๐.๐๐
รวม	**๓๐๐,๐๐๐.๐๐**	**๒๙๑,๓๕๑.๐๐**

สรุป การใช้จ่ายเงิน **“โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ”** งบประมาณตามข้อบัญญัติตั้งไว้ ๓๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท ใช้จ่ายจริงเป็นเงิน ๒๙๑,๓๕๑.๐๐ บาท

สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการประเมิน

จากการประเมิน **"โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒"** ปรากฏผล ดังนี้

๑. มีความต้องการให้มีการจัดอบรมในลักษณะนี้อีก
๒. ได้รับประโยชน์จากการศึกษาดูงาน
๓. ได้รับความรู้ใหม่ๆ จากการศึกษาดูงาน
๔. ได้รับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลังการศึกษาดูงาน
๕. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปประยุกต์ใช้ได้

<u>สรุปได้ว่า</u> การจัดทำ **"โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒"** บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ และที่สำคัญบุคลากรได้เรียนรู้วิธีการ กระบวนการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และเกิดผลดีต่อองค์กร สังคม และชุมชน ซึ่งความรู้ที่ได้รับจากการทัศนศึกษาดูงานในครั้งนี้ประกอบด้วย

- การอนุรักษ์พลังงาน และส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน ตามแนวพระราชดำริสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เรียนรู้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การใช้แหล่งพลังงานธรรมชาติรอบตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุด และต้นแบบการใช้เทคโนโลยีพลังงานสิ่งแวดล้อมเพื่อชุมชนอย่างง่ายที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม และพลังงานชีวมวล ซึ่งถือเป็นพลังงานสะอาดที่ไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

- การจัดสวนรูปแบบผสมผสาน ระหว่างการปลูกข้าว พืชผัก พืชไร่ ไม้ผล ไม้ดอกไม้ประดับ และสมุนไพร โดยการจัดสวนนานาพฤกษสมุนไพร รวบรวมพันธุ์สมุนไพรมากกว่า ๓๐๐ ชนิด จัดหมวดหมู่ตระกูลพืชสมุนไพรตามประโยชน์ของพืชสมุนไพรแต่ละชนิด โดยให้ง่ายต่อการเข้าใจ การนำพืชสมุนไพรไทยที่มีอยู่ในพื้นที่มาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าผลผลิต และเป็นการส่งเสริมสุขภาพที่ดี และเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมการสร้างรายได้ และประชาชนทั่วไปสามารถนำองค์ความรู้เกี่ยวกับพืชสมุนไพรไทยไปใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตประจำวัน และการลดการใช้สารเคมีในการป้องกันกำจัดแมลงศัตรูพืช เป็นการนำเอาพืชสมุนไพรที่มีฤทธิ์ในการป้องกันและกำจัดแมลง มาใช้ร่วมกับการใช้กับดักล่อแมลง และการใช้แมลงศัตรูธรรมชาติ เพื่อช่วยลดอัตราการระบาดของแมลงในพืช การลดต้นทุนการผลิต ที่จะเสริมสร้างอาชีพและรายได้ให้กับเกษตรกร ซึ่งความรู้ที่ได้รับสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตได้ และนำกลับมาถ่ายทอด เผยแพร่ให้ประชาชนในพื้นที่ทราบ

- การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักการเกษตรทฤษฎีใหม่ โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็นสัดส่วนต่างๆ ประกอบด้วยแหล่งกักเก็บน้ำ ทุ่งนา พื้นที่เพาะปลูกพืช พื้นที่เลี้ยงสัตว์ และที่พักอาศัย แต่ละสัดส่วนสามารถนำมาบูรณาการร่วมกับการร่วมกับการจัดสวนหย่อมภายในศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้าน ของพ่อ จึงทำให้พื้นที่ภายในศูนย์การเรียนรู้ฯ มีความสวยงามและแฝงไปด้วยความรู้ที่ได้รับจากการเข้าเยี่ยมชมฐานกิจกรรมต่างๆ

- วิธีการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยใช้หลัก Banana Solution ที่ทำให้ทุกอย่างเป็นเรื่องง่าย โดยเฉพาะเรื่องของงบประมาณเมื่อดำเนินการผ่านกองทุนทำให้ลดเงื่อนไขในการอนุมัติต่างๆ การต่อยอดจากการดำเนินการกองทุน คือ การสร้างโรงงานน้ำดื่มกองทุนสวัสดิการชุมชนท่างาม ทำหน้าที่ผลิตน้ำดื่มเพื่อจำหน่ายในพื้นที่ต่างๆ โดยกำไรที่ได้ก็หมุนเวียนกลับมาอยู่ในกองทุนสวัสดิการ และที่สำคัญคือการจ้างงานในโรงงานที่เปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้มีอาชีพในกิจการที่ตนเองเป็นเจ้าของส่วนหนึ่งด้วย รวมไปถึงกิจการร้านกาแฟ เพื่อรองรับคณะเยี่ยมชมและการบริโภคภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจการกองทุนสวัสดิการ

- วิธีการรับมือกับปัญหาผู้สูงวัย โดยมุ่งเน้นไปที่ต้นตอของปัญหา นั่นก็คือการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพให้ประชาชนผู้สูงวัยมีศักยภาพในการดำรงชีวิตอยู่แบบพึ่งพาตนเองได้ ลดการพึ่งพาผู้อื่น การทำให้ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

- หลักการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม จัดกระบวนการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ หลากหลายและต่อเนื่อง จัดสภาพแวดล้อมที่ดีและส่งเสริมสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ผู้เรียนผึงมี

ซึ่งผลจากการไปศึกษาดูงานในครั้งนี้ สามารถนำแนวคิด หลักการบริหารจัดการ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปศึกษาดูงาน มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและบริหารการดำรงชีวิตของชุมชน การแก้ปัญหาบนหลักคิดตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ปัญหาและอุปสรรค

การจัดทำ **"โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒** บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ผู้สรุปแบบประเมิน
(นายสมใจ บุญสนิท)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด
เห็นควรนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์
.....
.....

(นางสาววรรณา คีรีรัตน์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
.....
.....

(นายบุญชวน เพ็ชรหิน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
.....
.....

(นายประกาศ โพชสาลี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคิดเห็นของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
.....
.....

(นายสุทัศน์ สัจจา)
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคิดเห็นของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
.....
.....

(นายประเสริฐ หนูวงค์)
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
.....
.....

(นางอารี ขวัญศรีสุทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงการคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓