



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ฉบับแก้ไขปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว

อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

ตำบลน่าอยู่

เชิดชูคุณธรรม

เกษตรกรรมพอเพียง

มีชื่อเสียงด้านการศึกษา

พัฒนาคุณภาพชีวิต

พิชิตความยากจน



สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่

คำนำ

ตามที่เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) วิเคราะห์วางแผนในการใช้กำลังคน ความต้องการกำลังคนของเทศบาล ให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามที่แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ฉบับ เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.หนองคาย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว

**การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๙

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- บัญชีการแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานในตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ดังนั้นเทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ฉบับ เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.หนองคาย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคน และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดวิเคราะห์วางแผนในการใช้กำลังคน ความต้องการกำลังคนของเทศบาล ให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ รวมถึง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย(ก.ท.จ.หนองคาย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย(ก.ท.จ.หนองคาย) สามารถตรวจสอบการสรรหาและการเลือกสรรตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว สามารถวางแผนอัตรากำลัง บุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองต่อนโยบายของรัฐบาล หรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว โดยคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาวเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว บรรลุผลลัพธ์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการระบุว่าเทศบาลตำบลสร้างนางขาวต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทูนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดตำแหน่งในสาย

งานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโยเปรียบเทียบกับ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นๆ ซึ่งเทศบาลตำบลสร้างนางขาว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น โดยเทศบาลต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงาต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว รองนายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานแบบเดียวกันน่าจะ มีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

โดยเทศบาลตำบลสร้างนางขาวได้เปรียบเทียบกับส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว			เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย		
ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลัง		ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลัง	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	-
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	-
นิติกร ปก./ชก.	๑	-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	-
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	-	นักจัดการงานเทคนิค ปก./ชก.	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	-	นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	-	พนักงานขับรถยนต์	๓	-
พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	-	พนักงานวิทยุ	๑	-
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
พนักงานขับรถขยะ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียนและบัตร	๒	-
คนสวน	๑	-	พนักงานดับเพลิง	๔	-
คนงานทั่วไป	๓	-	แม่ครัว	๑	-

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว			เทศบาลตำบลโพธิ์สัย		
ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา		ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
คณงานเกษตร	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
			คณงานทั่วไป	๔	-
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	-	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชง.	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชง.	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		
คณงานทั่วไป	๓		เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	-
			ลูกมือแผนที่ภาษีทรัพย์สิน	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คณงานทั่วไป	๒	-
			กองวิชาการและแผน		
			ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
			นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	-
			ลูกจ้างทั่วไป		
			คณงานทั่วไป	๑	-
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
นายช่างโยธา ปก./ชง.	๑	-	นายช่างโยธา ปก./ชง.	๑	-
ลูกจ้างประจำ			เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชง.	๑	-
พนักงานสูบน้ำ	๒	-	ลูกจ้างประจำ		
พนักงานจ้างทั่วไป			ผู้ช่วยช่าง	๑	-
คณงานเครื่องสูบน้ำ	๒	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
คณงานทั่วไป	๖	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา ปก./ชง.	๑	-
			คนสวน	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คณงานทั่วไป	๒	-
			กองสวัสดิการสังคม		
			ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	-
			นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	-
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
			ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-
			หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			พนักงานขับรถยนต์	๒	-
			พนักงานเก็บ/ขนขยะ	๓	-
			พนักงานกวาดขยะ	๔	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คณงานทั่วไป	๒	-

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว			เทศบาลตำบลโพนพิสัย		
ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา		ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
กองการศึกษา			กองการศึกษา		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๒	-	นักวิชาการศึกษา	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑	-	คนงานทั่วไป	๒	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าโพธิ์ศรี			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมณีโคตร		
ครู	๑	-	ครู	๓	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	๔	-
ศูนย์เด็กเล็กบ้านหาดสัง			พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			ลูกจ้างทั่วไปศูนย์เด็กเล็ก		
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	คนงานทั่วไปศูนย์เด็กเล็ก	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป					
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-			
หน่วยตรวจสอบภายใน			กองการศึกษา		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑			
รวมจำนวนอัตรากำลัง	๔๓	๔	รวมจำนวนอัตรากำลัง	๗๒	๑
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๔๗		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๗๓	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๒๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท		

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว และอำเภอโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอำเภอดีียวกัน เพื่อเปรียบเทียบการกำหนดอัตรากำลังพนักงานนั้น จะพบว่า การกำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีการกำหนดอัตรากำลังเป็นไปตามบริบทของพื้นที่และลักษณะภูมิประเทศของแต่ละแห่ง เนื่องจากเทศบาลตำบลโพนพิสัยเป็นเทศบาลที่อยู่ตัวเมือง การกำหนดอัตรากำลังเพื่อเอื้อต่อการบริการประชาชนในชุมชนเมืองจึงมีโครงสร้างองค์กรหลายส่วนราชการ ไม่ว่าจะเป็นกองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นและเหมาะสม ประกอบกับงบประมาณมีเพียงพอในการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างองค์กรดังกล่าว เทศบาลตำบลสร้างนางขาว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชากรในพื้นที่ส่วนมากเป็นเกษตรกร และลักษณะภูมิประเทศเป็นชุมชนที่ห่างไกล และพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นแหล่งน้ำ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งงานโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อบริการด้านการสาธารณสุข โภค ถนน ส่งเสริมด้านการเกษตรของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นแล้วในการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงยังไม่มีมีความจำเป็นที่จะต้องลดหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการตามระเบียบ

เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งคาดการณ์ได้ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะได้พนักงานเทศบาลจากการสรรหาและทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานพบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กระบวนการจัดปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๓.๙.๒ ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลสร้างนางขาว เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ

- วิเคราะห์อัตรากำลังปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเสนอคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและวิเคราะห์ร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๔ ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๓.๙.๕ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)ฉบับปรับปรุง ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย

๓.๙.๖ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๓.๙.๗ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ให้มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๑. โครงการสร้างพื้นฐาน	๑) ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน	- แหล่งน้ำและน้ำประปาในการอุปโภค-บริโภค	- ในเขตเทศบาล	- ประชาชนมีแหล่งน้ำและน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่สาธารณะในเขตเทศบาล	- ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้
	๓) ชุมชนขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ	- ราง/ท่อระบายน้ำ	- พื้นที่ในเขตเทศบาล	- มีรางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ
	๔) ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและเทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณที่ไม่เพียงพอ และถนนบางสายอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นเช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคมที่เป็นสาธารณะและประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
๒. สุขภาพอนามัยและการสาธารณสุข	๑) ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น		- ในเขตเทศบาล	- ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
	๒) ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย		- ประชาชนในเขตเทศบาล	- ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง
	๓) ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	- ที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ข้อช่วยและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๓. ด้านการศึกษาและการสังคมสงเคราะห์	๑) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษาครอบครัวยากจน	- สังคมในชุมชน	- เด็กนักเรียนในเขตเทศบาล	- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน
	๒) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพังและรับภาระในการดูแลเด็ก		- ผู้สูงอายุและเด็กในเขตเทศบาล	- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	๑) ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน	- การวางแผน	- ประชาชนในเขตเทศบาล	- ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้เอง
	๒) ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ	- การลงทุน	- ประชาชนในเขตเทศบาล	- มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
	๓) ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า	- การพาณิชยกรรม	- ร้านค้าแผงลอย	- ร้านค้าแผงลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้า
	๔) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ		- เกษตรกรในพื้นที่	- ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น
	๕) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน		- ผู้ประกอบอาชีพรับจ้าง	- ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น
	๖) ในเขตเทศบาลไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว	- การท่องเที่ยว	- ในเขตเทศบาล	- มีแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาลและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑) การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้	- การจราจร	ประชาชนที่สัญจรไปมาบนถนน	มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟจราจรเพื่อเตือนให้ระมัดระวัง
๖. ด้านศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมนั่นไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกลืมนั่นไปมาก	- ประชาชนในเขตเทศบาล	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสร้างนาข้าวได้ใช้เทคนิค SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาลและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และภาพรวมของโอกาสการพัฒนาในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนา ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบกับแผนพัฒนา ๓ ปี ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด หรือมีจุดเน้นไปในทิศทางใด โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑.มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกเชื่อมโยงทั้งทางบกและทางน้ำ	๑.แหล่งน้ำธรรมชาติแห้งในฤดูแล้ง ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค การเกษตร และไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้
๒.มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน มีศักยภาพด้านสื่อสารข้อมูลข่าวสาร	๒.ระบบน้ำประปาภูมิภาคยังไม่เข้าถึงทุกครัวเรือน
๓.มีการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่	๓.ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพจากพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การดื่มสุรา สูบบุหรี่ ยาเสพติด ขาดการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ เพศสัมพันธ์อันก่อให้เกิด AIDS ปัญหาความเครียดและสุขภาพจิต และเป็นพื้นที่เสี่ยง-เสี่ยงสูงในการระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่ออื่นๆ เนื่องจากปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง และมีการเคลื่อนไหวของประชากร
๔.มีการสร้างทักษะ การเรียนรู้ การสร้างงาน สร้างรายได้ตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๔.ประชาชนขาดจิตสำนึกในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลของครัวเรือน สร้างความสกปรกให้ครัวเรือนและบริเวณที่สาธารณะ
๕.มีระบบแผนที่ภาษีรองรับการจัดเก็บรายได้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสูงขึ้น และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนอื่นๆ	๕.ปัญหายาเสพติดในพื้นที่
๖.ผู้นำท้องถิ่น (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่ม/องค์กร สมาชิกสภาเทศบาลที่มีบทบาทในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล	๖.ยังไม่มีการจัดวางระบบผังเมืองที่ใช้ร่วมกัน
๗.มีการดำเนินงานมุ่งเน้น และให้ความสำคัญต่อการดำเนินการบริหารจัดการที่ดี	๗.ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้เรื่องการค้าขาย
	๘.ขาดการรวมกลุ่มเครือข่ายของผู้ประกอบการค้า-การลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนไม่มีการวางแผนทางธุรกิจร่วมกัน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	<p>๙. การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน องค์กรอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็ง คณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี</p> <p>๑๐. ศักยภาพและความตื่นตัวของบุคลากรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และเยาวชนในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนยังไม่ชัดเจน</p> <p>๑๑. ประชากรแฝงที่กำลังได้รับสัญชาติไทย ไม่ได้ได้รับการศึกษาภาคบังคับที่เหมาะสม ขาดความรู้ด้านวิชาชีพ ขาดความเข้าใจและจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชน ขาดการได้รับสิทธิหลักประกันสุขภาพ ทำให้เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ ส่งผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนและสังคม</p> <p>๑๒. ขาดระบบการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ ขาดการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงและอำเภออื่น และขาดกิจกรรมการท่องเที่ยวในช่วง Green Season</p> <p>๑๓. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านสุขภาพอนามัยของแต่ละชุมชนขาดความต่อเนื่อง ยั่งยืน ทำให้ไม่สามารถถอดบทเรียนความสำเร็จด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีได้</p> <p>๑๔. ขาดความรู้ ทักษะในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และขาดการสร้างเอกลักษณ์ผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และติดตลาด</p> <p>๑๕. ความไม่สมดุลระหว่างบุคลากรบางส่วนราชการในสังกัด กับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือลดลง</p>

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. นโยบายรัฐบาลและจังหวัดหนองคายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน สังคม และการส่งเสริมการเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ส่งเสริมการค้าชายแดน – การลงทุนระหว่างประเทศ (อาเซียน, สหประชาชาติ เศรษฐกิจ ฯลฯ) เพื่อการพัฒนาการค้าและการลงทุน ในพื้นที่อำเภอโพนพิสัย ตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม มุ่งฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ และเชื่อมโยงกิจกรรมท่องเที่ยวต่อเนื่องระหว่างท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด</p> <p>๒. รัฐบาลได้ส่งเสริมให้ท้องถิ่นให้การสนับสนุน การพัฒนาคน สังคม และชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเองมีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจในครัวเรือนของประชาชน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง</p> <p>๓. ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระตามหลักแห่งการปกครองตามที่กฎหมายกำหนด โดยกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการขับเคลื่อนกระบวนการมีส่วนร่วมภาคประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๔. มีโอกาสได้รับรับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๕. พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ที่สร้างความตื่นตัว และสร้างแรงขับเคลื่อนกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมภาคประชาชนและภาคบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติ โดยกำหนดให้เป็นกลไกในการประเมินผล การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. เกิดขยะในครัวเรือน ร้านค้า ร้านอาหาร และโรงงานอุตสาหกรรมที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวันทำให้ไม่สามารถจัดการขยะมูลฝอยได้ทันต่อการก่อให้เกิดขยะ จึงเกิดปัญหามลพิษจากขยะขึ้น เนื่องจากการพัฒนาการค้า การท่องเที่ยวที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน และความหนาแน่นของชุมชน</p> <p>๒. ความต้องการของประชาชนบางโครงการ กิจกรรม มีแนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับระเบียบกฎหมาย เมื่อเทศบาลยุติการดำเนินการ หรือชะลอการดำเนินการเพื่อการตรวจสอบความถูกต้อง ประชาชนที่ไม่เข้าใจในเรื่องอำนาจหน้าที่ของเทศบาล จึงเกิดความไม่พึงพอใจในการดำเนินงาน มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ขาดตลาดรองรับ และขาดการรับประกันทางราคาพืชผลทางการเกษตรจากภาครัฐ ทำให้พืชผลทางการผลิตไม่สามารถระบายได้ เน่าเสีย</p> <p>๔. ระเบียบกฎหมายระหว่างหน่วยงานภาครัฐ บางฉบับเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๕. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในเรื่องการเมือง การปกครองท้องถิ่นและไม่มีส่วนร่วมในการบริหาร การเมืองการปกครองและการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนลดลง</p> <p>๖. ปัญหาความยากจนทำให้คนต้องดิ้นรนเร่ร่อนปากท้องของตัวเองก่อนที่จะคิดถึงส่วนรวม ทำให้ความผูกพันกับชุมชน/ท้องถิ่นมีน้อย ประชาชนอยู่แบบปัจเจกชนมากขึ้น</p> <p>๗. ระบบโลจิสติกส์ของไทยยังขาดความเชื่อมโยงที่สมบูรณ์จากส่วนกลาง</p> <p>๘. ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยทำให้การแปลงนโยบายการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณให้กับเมืองชายแดนยังมีจำนวนน้อย</p>

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๖. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีนโยบายที่จะเปิดโอกาสให้มีการส่งตั้งบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ารับการอบรมสัมมนา และพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดปี โดยมีหลายหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อทุกตำแหน่ง</p> <p>๗. นโยบายกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และยอมรับในปัญหาและแนวทางปฏิบัติร่วมกัน โดยมุ่งการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น</p> <p>๘. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพมีหลายช่องทาง ได้แก่ จังหวัด กรมที่สังกัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสร้างนางขานนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลสร้างนางขานจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลสร้างนางขานยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น โดยการวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT เทศบาลตำบลสร้างนางขาน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒)), (มาตรา ๕๐ (๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๔) รักษาสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๕) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒)), (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)), (มาตรา ๕๑ (๓))
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐)), (มาตรา ๕๑ (๔))
- (๑๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐)), (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา (๒๙))
- (๕) การรักษาความปลอดภัยเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๖) การควบคุมอาหาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๓) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๕) เทศพาณิชยกรรม (มาตรา ๕๑ (๘))

๕.ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๖.ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑)), (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การจัดการศึกษาให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจกล่าวมาสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งการดำเนินการของเทศบาลเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลสร้างนางขาวมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

หมายเหตุ: มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดหนองคาย แผนพัฒนาอำเภอโพนพิสัย และแผนพัฒนาเทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงนำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก	ภารกิจรอง
<ol style="list-style-type: none"> ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. พัฒนาระบบประปา ๓. จัดให้มีการบำรุงรักษา ทางบก ทางน้ำ ๔. ยกระดับเศรษฐกิจแก่ประชาชนให้มีรายได้ต่อหัวต่อปีมากขึ้น ๕. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ๖. ส่งเสริมการเกษตร ๘. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๙. การส่งเสริมการจัดการบริหารขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และระบบบำบัดน้ำเสีย ๑๐. การปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม และความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในชุมชน ๑๑. ส่งเสริมสุขอนามัยและสุขภาวะชุมชน ๑๒. ส่งเสริมศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญของชาติ ๑๓. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๑๔. ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และระบบคุณธรรมจริยธรรม ๑๕. ส่งเสริมกระบวนการทำงานและวิธีการเพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ ๑๖. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อบริการที่ทันสมัย 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาระบบการจราจร การทำผังเมือง และการคมนาคมขนส่ง ๒. ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ๓. การจัดหาตลาดเพื่อรองรับผลิตภัณฑ์ในชุมชน และเป็นแหล่งกระจายสินค้าแก่กลุ่มอาชีพ ๔. การสนับสนุนกลุ่มอาชีพในเขตพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ๕. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๖. การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ ๘. อนุรักษ์ฟื้นฟูประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ๙. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๐. ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่ดีโดยการสนับสนุนให้มีระบบตรวจสอบการมีส่วนร่วมของประชาชน ๑๑. สร้างจิตสำนึกประชาธิปไตย

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

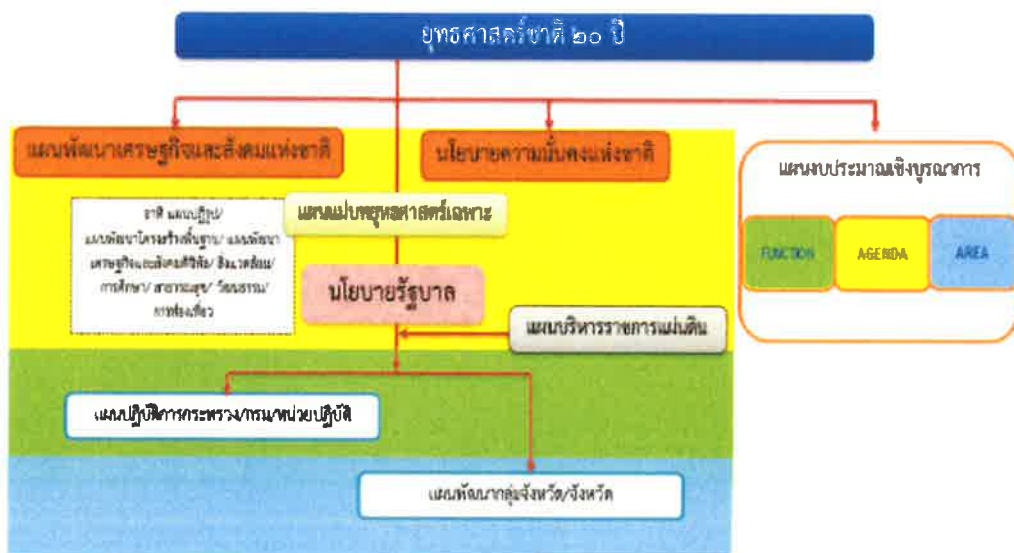
การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการกรรจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกรรจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
 สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย **สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
 เป็นธรรม** ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



๑.๑.๑ ความเป็นมา

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผน ต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว เพื่อเป็นไปตามที่ กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่าง ยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

๑.๑.๒ สาระสำคัญ

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เป็นต้นมา ได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศใน กลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งผลให้ ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศที่ยากจน และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในความ หลากหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ อัตราการ ขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี ๒๕๖๐ ที่ร้อยละ ๓.๙ ถือว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าศักยภาพ เมื่อเทียบกับร้อยละ ๖.๐ ต่อปี ในช่วงเวลาเกือบ ๖ ทศวรรษที่ผ่านมา โดยมีสาเหตุหลักจากการชะลอตัวของการลงทุนภายในประเทศ และสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัวได้เต็มที่ โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

นอกจากนี้ศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการ พัฒนาประเทศ แม้ว่าการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะ การศึกษา บริการสาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ ของคนไทยมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาเรื่องคุณภาพการ ให้บริการที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทยยังคงมีปัญหา ความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ ขณะที่ปัญหาด้านความยากจนยังคงเป็นประเด็นท้าทายในการยกระดับการพัฒนา ประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการวางกลยุทธ์ระยะ ยาวในการฟื้นฟู การใช้ การรักษาทรัพยากรอย่างสมบูรณ์การเพื่อการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาอย่างขาดความ ชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศยังมีปัญหาการใช้อย่างสิ้นเปลืองและเสื่อมโทรม ลงอย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนา ประเทศขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของประชาชนขณะที่ ความมั่นคงภายในประเทศยังมีหลายประเด็นที่ต้องเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็ง ลดความขัดแย้ง ทางความคิดและอุดมการณ์ที่มีรากฐานมาจากความเหลื่อมล้ำ ความไม่เสมอภาค การขาดความเชื่อมั่นใน กระบวนการยุติธรรม และปัญหาการขาดเสถียรภาพทางการเมือง ตลอดจนส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบัน หลักเป็นศูนย์รวมจิตใจให้เกิดความรักความสามัคคี

ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลง และประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ มีความท้าทายมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

ดังนั้น ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อมและปัจจัยการพัฒนาต่างๆที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่รอบคอบ และครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปรับตัวซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง การขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตจึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนวยุทธศาสตร์หลักในด้านต่างๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นบูรณาการบนพื้นฐานประชาธิปไตย ยุทธศาสตร์หลักจะเน้นด้านต่างๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นบูรณาการบนพื้นฐานประชาธิปไตย เพื่อยกระดับจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและจุดด้อยต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่นๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจ แลพื้นที่ ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษต่างๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้การพัฒนาประเทศ สามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๑.๑.๓ วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการ

ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์สรุปได้ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

๑.๑.๕ กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องกันตามห้วงเวลานอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชารัฐ คือ ความร่วมมือของภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

๑.๑.๖ ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๕.๑ สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกันสามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒.๕.๒ ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๒.๕.๓ กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการ และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจสามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนายุทธศาสตร์ชาติจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ได้สิ้นสุดลงและการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ อยู่ระหว่างการเสนอร่างแผนซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์เอาไว้แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เทศบาล จึงได้จัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งมีทั้งหมด ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.การพัฒนาการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์

๓.การพัฒนาการเมือง การปกครอง การป้องกันภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.การพัฒนาการศึกษา กีฬา และนันทนาการ

๕.การพัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม

๖.การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.ด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ

๘.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑.๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ครอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

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

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนাজังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การจัดการสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างมูลค่าเพิ่มและจัดการตลาดสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพเกษตรกร และสถาบันเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการบริการมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาด้านการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/OTOP/กลุ่มเกษตรกรสู่ SMEs

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการผลิต การค้า การท่องเที่ยวและการบริการ

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดการความมั่นคงพื้นที่ชายแดน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม และวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขับเคลื่อน

เศรษฐกิจพิเศษ

กลยุทธ์ ๑. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ถนนเชื่อมต่อระหว่างเส้นทางหลัก เข้าสู่ชุมชน หมู่บ้านและแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ ๒. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ อย่างเป็นระบบ ร่วมกับจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการกีฬา การท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ ๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (ประเพณี วัฒนธรรม และธรรมชาติ)

กลยุทธ์ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา

กลยุทธ์ ๕. สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อม ตามนโยบายของรัฐบาล

กลยุทธ์ ๖. ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในระบบห่วงโซ่อุปทานการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ ๗. สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างโอกาสให้กับประชาชนเพื่อลดการเหลื่อมล้ำและเพิ่มความมั่นคงในชีวิต

กลยุทธ์ ๘. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ ๙. สร้างโอกาสให้กับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๑๐. สร้างทีมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖. ยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว

วิสัยทัศน์

“ ตำบลน่าอยู่ เขตสุขภาพดี เกษตรกรรมพอเพียง
มีชื่อเสียงด้านการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต พิชิตความยากจนยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ
รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๘ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา กีฬา และนันทนาการ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเมือง การปกครอง การป้องกันภัย และการรักษา
ความสงบเรียบร้อย
- ๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๓) พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการกีฬาและ
นันทนาการ
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การส่งเสริมด้านสาธารณสุขการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนรวมทั้งการสร้าง
สังคมความน่าอยู่
- ๖) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๗) การส่งเสริมและพัฒนาระบบการเมือง ในระบบประชาธิปไตย การส่งเสริมความ
เข้มแข็งของชุมชนเพื่อนำไปสู่ความสงบสุขของชุมชน
- ๘) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

- ๑) จำนวนก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
- ๒) จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
- ๓) จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
- ๔) จำนวนการได้รับบริการสาธารณสุขอื่นๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

- ๑) จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิต และจำนวนผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์
- ๒) จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
- ๓) จำนวนตลาดและสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

- ๑) เด็กก่อนวัยเรียนได้รับโอกาสเข้าเตรียมความพร้อมในสถานที่ ที่อบอุ่น น่าอยู่
- ๒) เยาวชนได้รับการศึกษาควบคู่ไปพร้อมการมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี
- ๓) ประชาชนมีโอกาสการเรียนรู้ทักษะการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องและเหมาะสม
- ๔) มีบุคลากรทางการศึกษาครบถ้วน มีขวัญ-กำลังใจ และมีความพร้อมในการให้ความรู้
- ๕) ชุมชนมีกิจกรรมเพื่อความสมานฉันท์ อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมแก่สถานการณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

- ๑) จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๒) จำนวนแหล่งอาหารที่อุดมสมบูรณ์ขึ้นตามธรรมชาติ
- ๓) จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยและน้ำเน่าเหม็นในชุมชนลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

- ๑) ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันตนเองจากโรคร้ายต่างๆในภาวะการณ์ปัจจุบัน
- ๒) มีเครือข่ายสุขภาพชุมชนที่เข้มแข็งและปฏิบัติหน้าที่ด้านสุขภาพที่ทันการณ์
- ๓) ประชาชนมีโอกาสดอกกำลังกายมากขึ้นและเจ็บป่วยน้อยลง
- ๔) สุขภาพพลชุมชนที่ดีขึ้นอัตราการเกิดโรคระบาดในชุมชนน้อยลง
- ๕) ผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับการส่งเสริมและสงเคราะห์ที่เป็นธรรมทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖

- ๑) ชุมชนมีการจัดกิจกรรมทางประเพณี - วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมและเหมาะสมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) เยาวชนได้รับการเรียนรู้ภูมิปัญญาที่มีทักษะในการดำเนินชีวิตควบคู่ไปกับการมีความรู้ในหลักวิชาการ คุณธรรม จริยธรรมที่ดี
- ๓) ประชาชนมีคุณธรรมมีหลักการในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องตามหลักศาสนา
- ๔) ปราชญ์ชาวบ้านที่มีภูมิปัญญาอันสมควรจะต้องถูกถ่ายทอดมีรายได้เพิ่มขึ้นจากความรู้ของตน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗

- ๑) การเลือกตั้งทุกระดับเป็นไปอย่างสุจริตและมีความขัดแย้งทางสังคมน้อยลง
- ๒) การปกครองที่สมานฉันท์มีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจกิจกรรมทางสังคมจากคนในชุมชนที่มากขึ้น
- ๓) อาสาสมัครทุกองค์กรที่มีประชาชนเข้าร่วมด้วยความยินดีพร้อมใจมากขึ้น มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่
- ๔) มีเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการป้องกันและระงับเหตุร้ายได้ทันทั่วทั้งที่ ประชาชนมีความไว้วางใจเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘

- ๑) จำนวนคณะกรรมการที่ อบท) จัดตั้งเพื่อกระบวนการให้มีส่วนร่วม (Public Function)
- ๒) ปริมาณงานที่องค์กรหรือคณะกรรมการที่ อบท) จัดตั้งได้ดำเนินการเสนอความเห็นในการบริหารงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- ๓) ปริมาณผู้มาขอรับบริการข้อมูลข่าวสารจาก อบท) และปริมาณข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน
- ๔) จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการศึกษา-ดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์
- ๕) ปริมาณผู้ใช้บริการอาคาร/สถานที่ ที่ อบท) จัดไว้ให้บริการ
- ๖) ผลการดำเนินงานตามบทบาท/หน้าที่ของผู้บริหาร/สมาชิกสภาท้องถิ่น ดำเนินการตามระเบียบ/กฎหมาย
- ๗) ปริมาณข้อร้องเรียนที่ อบท) สามารถชี้แจงและทำความเข้าใจให้ผู้ร้องเรียนและประชาชนรับทราบและเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายได้
- ๘) การบริหารโครงการที่ได้รับถ่ายโอนภารกิจเป็นที่พึงพอใจมากกว่าหน่วยงานเดิมได้ดำเนินการ
- ๙) ประเมินจากความพึงพอใจของผู้รับบริการและประชาชน

ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน ร่องระบายน้ำและจัดหาแหล่งน้ำการเกษตร
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปาให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๑. ส่งเสริมศักยภาพในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. สร้างความตระหนักในการผลิตไปพร้อมกับการใช้และการรักษาทรัพยากรทางธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม
๔. สร้างโอกาสในการจำหน่ายผลผลิตสู่ตลาดภายนอก ตามศักยภาพของพื้นที่มีอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปกับการศึกษาหาความรู้
๒. การพัฒนาอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ ตามศักยภาพของชุมชน
๓. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ประชาชนชาวบ้าน ให้เป็นธนาคารภูมิความรู้ทุกแขนง
๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬา อุปกรณ์/สถานที่เล่นกีฬา ที่เหมาะสม
๕. การพัฒนากิจกรรมนันทนาการ เพื่อความสมานฉันท์ในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดหาแหล่งอาหารคั้นความสมดุลให้แหล่งน้ำและผืนป่า โดยเน้นคุณภาพของดิน
๓. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอยการระบายน้ำเสียในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

๑. การพัฒนางานสาธารณสุข ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ในการป้องกันโรคขั้นพื้นฐาน
๒. การพัฒนาศักยภาพของชุมชน องค์กรชุมชนในงานด้านสาธารณสุข สุขภาพอนามัย
๓. การป้องกันควบคุมโรคระบาดควบคู่ไปกับการจัดการสิ่งแวดล้อม
๔. การส่งเสริมด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี
๕. การจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ควบคู่กับสังคมที่เอื้อเพื่อและอบอุ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖

๑. ส่งเสริมจัดกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรม ควบคู่กับการศึกษาแสวงหาความเชื่อที่ถูกต้องและเหมาะสมมาดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมการจัดงานทางด้านรัฐพิธี – ราชพิธี เพื่อความสามัคคีในชุมชน
๓. ส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ประชาชนชาวบ้านมีโอกาสถ่ายทอดภูมิปัญญา
๔. สนับสนุนการจัดการศึกษาตามศักยภาพของท้องถิ่น เพื่อนักศึกษา/เยาวชนมีทักษะการดำเนินชีวิตพึ่งพาตนเองได้ในภาวะการณปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗

๑. การพัฒนาประชาธิปไตยเพื่อให้ประชาชนตระหนักและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและวิถีแห่งการเลือกตั้งทุกระดับ
๒. ส่งเสริมการปกครอง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๓. การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของประชาชน-บุคคลทางการปกครอง ควบคู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและรักษาทรัพย์สิน/ความสงบเรียบร้อยของชุมชน
๔. การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ และเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม
๕. สร้างความเข้าใจและเกิดความตระหนักในการป้องกันและลดอุบัติเหตุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘

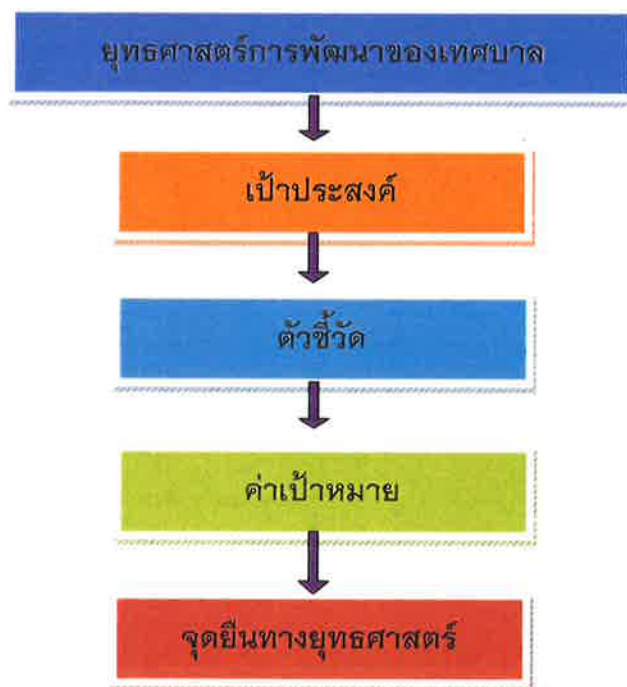
๑. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชนและประชาชน
๒. การประสานการดำเนินการระหว่างหน่วยงานในพื้นที่โดยการบูรณาการแผนงานงบประมาณและบุคลากรให้สอดคล้องเพื่อลดความซ้ำซ้อนและประหยัดงบประมาณในการดำเนินการ
๓. ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหาร/สมาชิกสภาท้องถิ่นและพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจและมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนา
๔. พัฒนาระบบการให้ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ การประสานการดำเนินงาน
๕. พัฒนาอาคารสถานที่เพื่อรองรับการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานและประชาชนในพื้นที่
๖. การจัดบริการสาธารณะของ อปท. ให้ได้ตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำกับดูแล

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



ภารกิจหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- จัดให้มีการบำรุงรักษา ทางบก ทางน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ

- ยกระดับเศรษฐกิจแก่ประชาชนให้มีรายได้ต่อหัวต่อปีมากขึ้น
- ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา กีฬา และนันทนาการ

- ส่งเสริมการศึกษาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การส่งเสริมการจัดการบริหารขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และระบบบำบัดน้ำเสีย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์

- ส่งเสริมสุขอนามัยและสุขภาวะชุมชน

ยุทธศาสตร์ ๖ การพัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม

- ส่งเสริมศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการเมืองการปกครอง การป้องกันภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองดี

- ส่งเสริมกระบวนการทำงานและวิธีการเพื่อมุ่งสัมฤทธิ์
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อบริการที่ทันสมัย

ภารกิจรอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาระบบการจราจร การทำผังเมือง และการคมนาคมขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ

- ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- การจัดหาตลาดเพื่อรองรับผลิตภัณฑ์ในชุมชน และเป็นแหล่งกระจายสินค้าแก่กลุ่มอาชีพ
- การสนับสนุนกลุ่มอาชีพในเขตพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งและพัฒนาผลิตภัณฑ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา กีฬา และนันทนาการ

- ส่งเสริมการศึกษาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์

- ส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์

ยุทธศาสตร์ ๖ การพัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม

- อนุรักษ์ฟื้นฟูประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการเมือง การปกครอง การป้องกันภัย และการรักษา ความสงบ

เรียบร้อย

- ส่งเสริมการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่ดีโดยสนับสนุนให้มีระบบตรวจสอบการมีส่วนร่วมของประชาชน
- สร้างจิตสำนึกประชาธิปไตย

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
<p>๑. ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</p> <p>๒. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน</p> <p>๓. มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก</p> <p>๔. ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๕. ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว อ้อยและมัน เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ</p> <p>๖. มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๔ โรงเรียน</p> <p>๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง สังกัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว</p> <p>๘. มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่</p> <p>๙. ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๑๐. มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี</p> <p>๑๑. เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน</p> <p>๑๒. ชุมชนในเขตเทศบาล มีหอกระจายข่าว ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร</p> <p>๑๓. มีการให้บริการด้านการสื่อสารของบริษัทที่โอที แคทเทเลคอม และมีสัญญาณโทรศัพท์ไร้สายของ เอกชนหลายบริษัท</p> <p>๑๔. มีกองทุนในหมู่บ้าน เช่น การออมเงินสัจจะ ธนาคารข้าว ฯลฯ</p> <p>๑๕. มีกลุ่มอาชีพแม่บ้าน กลุ่มอาชีพจักสาน กลุ่มทำปลา ส้ม</p>	<p>๑. คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานทำในเมืองและต่างประเทศ</p> <p>๒. ประชาชนมีฐานะยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้-ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง</p> <p>๓. ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล</p> <p>๔. ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่</p> <p>๕. ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยเทศบาล</p> <p>๖. ระเบียบกฎหมายในหลายเรื่องล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแต่ผู้เกี่ยวข้องไม่มีการเสนอแก้ไข ทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ</p> <p>๗. จำนวนบุคลากรมีน้อย ไม่สมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากร เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ</p> <p>๘. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับการทำงาน</p> <p>๙. การบริหารงานของเทศบาล มีการทำงานในลักษณะของงานประจำ สูง ยังขาดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มองถึงอนาคตของเทศบาลในระยะยาว</p> <p>๑๐. การใช้อำนาจหน้าที่หลายเรื่องไม่มีความชัดเจน เนื่องจากไม่เข้าใจระบบมีปัญหาในเรื่องการสั่งการว่ากระทำการไม่ตรงตามอำนาจหน้าที่</p>

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O:Opportunitie)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>๑.การกระจายอำนาจเป็นหลักการที่ยังเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาการให้บริการของรัฐกับประชาชน</p> <p>๒.รูปแบบการบริหารงานแบบเทศบาล ยังเป็นที่ยอมรับว่าสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับดีมีวิวัฒนาการที่ยาวนานพอที่จะสร้างประสพการณ์การเรียนรู้ของประชาชน</p> <p>๓.มีแผนการกระจายอำนาจที่มีการกำหนดภารกิจและขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจให้เทศบาลอย่างชัดเจน มีการกำหนดสัดส่วนรายได้ที่เทศบาลจะได้รับในสภาพรวมที่ชัดเจน การจัดสรรภาษีและเงินอุดหนุนมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมมากขึ้น</p> <p>๔.เศรษฐกิจของประเทศในภาพรวมเริ่มดีขึ้น ประชาชนสามารถประกอบอาชีพได้ เทศบาลสามารถเก็บรายได้เพิ่มขึ้น</p>	<p>๑.นโยบายด้านการกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ขาดแรงสนับสนุนจากนักการเมืองระดับชาติที่มีอำนาจบริหาร</p> <p>๒.มีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการคอร์ปชั่นและการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องของท้องถิ่นทุกรูปแบบ</p> <p>๓.ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน มีอัตราการว่างงานตามฤดูกาลในอัตราสูงเนื่องจากการผลิตยังพึ่งพาการเกษตรซึ่งยังขาดการส่งเสริมการแปรรูปและไม่มีตลาดรองรับที่แน่นอน</p> <p>๔.สังคมโดยทั่วไปมีปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและโรคเอดส์</p> <p>๕.การขยายตัวของเขตเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดหาบริการพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการ</p>

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ ๑.สำนักปลัดเทศบาล ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองการศึกษา ๕.หน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการสรรหาตำแหน่งว่างในตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่นและตำแหน่งว่างต่างๆของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้ดำเนินการขอใช้บัญชี กสธ.ในการบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งบริหารดังกล่าวนั้น บัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชี (หมดบัญชี)แล้ว จึงต้องดำเนินการสรรหาตามหนังสือ ชักซ้อม ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว เพื่อให้การสรรหาตำแหน่งว่างดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย แต่หากภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น บุคลากรไม่เพียงพอ เทศบาลตำบลสร้างนางขาวก็ยังคงต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้นำผลการมาวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างโดยเปรียบเทียบ กรอบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันและกรอบโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงแก้ไข
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผนพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเทศบัญญัติ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานกู้ภัย 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานสนับสนุนและบริการประชาชนงานรัฐพิธี - งานระเบียบประชุมพนักงานเทศบาล - งานอำนวยการและประสานงานส่วนราชการ <p>๑.๒ งานเลขานุการเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภาเทศบาล - งานอำนวยการและประสานราชการ - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภาเทศบาล - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภาเทศบาล <p>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์

๑.๕ งานกิจการสภา

- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ

๑.๖ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์

- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้สูงอายุ
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานข้อมูล
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพดำเนินการ

๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่

- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล
- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง จัดตั้งส่วนราชการ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง
- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

๑.๕ งานนิติการ

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานเทศบัญญัติ
- งานดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู
- งานกู้ภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๗ งานคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ
- งานบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และสวนสาธารณะ
- งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
- งานปรับปรุงภูมิทัศน์

๑.๘ งานสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- งานพัฒนาชุมชน
- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี
- งานส่งเสริมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน
- งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

	<p>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและป้องกันโรค - งานระวังและรับผิดชอบโรคที่เกิดจากสัตว์เลี้ยงหรือสัตว์ป่าที่นำมาเลี้ยงหรือสัตว์ที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติ - งานจัดทำแผนตามโครงการบริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่น - งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการของสาธารณสุข - งานรวบรวมแผนปฏิบัติงานของเทศบาล - งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมตรวจสอบการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ - งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ - งานส่งเสริมสุขภาพด้านสิ่งแวดล้อม <p>๑.๑๐ งานการเลือกตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี - งานประสานงานการเลือกตั้ง <p>๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไขปรับปรุง</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานงบประมาณ <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายจ่าย 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานงบประมาณ <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายจ่าย

<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>และยานพาหนะ</p>	<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>และยานพาหนะ</p> <p>๒.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไขปรับปรุง</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักร <p>และยานพาหนะ</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ -งานตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักร <p>และยานพาหนะ</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม - งานประมาณการราคา จัดทำราคากลาง - งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานวางระบายน้ำ -งานตกแต่งสถานที่ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานสถานีสูบน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไขปรับปรุง</p>

๔. กองการศึกษา

๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา

- งานบริหารวิชาการ
- งานนิเทศการศึกษา
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา
- งานอำนวยการ

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม

- งานห้องสมุด
- เครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานกิจการเด็กและเยาวชน

๔.๓ งานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

- งานศูนย์เยาวชน
- งานกีฬา
- งานฝึกอบรมพัฒนาการเยาวชน
- งานศูนย์วัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ

๔.๔ งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. กองการศึกษา

๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา

- งานบริหารวิชาการ
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา
- งานอำนวยการ
- งานจัดทำรายการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ
- งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษา
- งานประสานการประเมินตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา

๔.๒ งานพัฒนาการศึกษา

- เครือข่ายทางการศึกษา
- งานจัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร

๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย

- งานห้องสมุด
- งานจัดการศึกษาปฐมวัย

๔.๔ งานการศาสนา

- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานศูนย์วัฒนธรรม
- งานจัดซื้อ จัดจ้าง เบิกจ่ายเงินและจัดทำบัญชีทะเบียนพัสดุ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งด้านการศึกษา
- งานจัดกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศีลธรรม
- งานกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย
- งานรวบรวมข้อมูลศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์และศึกษาค้นคว้า

	<p>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมการออกกำลังกาย - งานกีฬาและนันทนาการ งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการแข่งขันกีฬา - งานส่งเสริมพัฒนาทักษะการเล่นกีฬา - งานจัดกิจกรรมนันทนาการ เด็กและเยาวชน <p>๔.๖ งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๗ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา <p>๔.๘ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไขปรับปรุง</p>
	<p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาทรัพย์สินและพัสดุ - งานประเมินการควบคุมภายใน - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไขปรับปรุง

๘.๒ การวิเคราะห์แผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น (Strategic Objective) เป็นการวิเคราะห์เพื่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนา จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ท้องถิ่น	เป้าประสงค์	ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง
๑.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	-การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวก รวดเร็ว	- ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - พนักงานจ้างทั่วไป
๒.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ	- ประชาชนมีศักยภาพ มีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเองได้	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
๓.การพัฒนาการศึกษา กีฬา และนันทนาการ	- พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - พนักงานจ้างทั่วไป
๔.การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- พื้นที่ปราศจากมลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่สงบสุข	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานจ้างทั่วไป
๕.พัฒนาการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์	- ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งกาสร้างสังคมความน่าอยู่	- หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานจ้างทั่วไป
๖.พัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม	- ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - พนักงานจ้างทั่วไป
๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการปกครอง การป้องกันภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย	- การส่งเสริมและพัฒนาระบบการเมือง ในระบบประชาธิปไตย - การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อนำไปสู่ความสงบสุขของชุมชน	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานจ้างทั่วไป

<p>๘.การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>- การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองคลัง - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานพัสดุ - พนักงานจ้างทั่วไป
--	--	--

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่าผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

หน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
*เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

[(๐๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น.) - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม. = เวลาทำงานมาตรฐานของ ขรก. ใน ๑ วัน]

**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ
จำนวนคน = ปริมาณทั้งหมด(๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องการทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๓)	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ ขช.กรม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๑	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมสำนักปลัดเทศบาล		๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
๒๐	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)		๑	๑	๑	+๑	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๓	คนงานทั่วไป	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	
รวมกองคลัง		๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๓)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน / ลด เพิ่ม			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)									
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๕	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	<u>ลูกจ้างประจำ</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานสูบน้ำ								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามทั่วไป</u>								
๒๗	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๘	คนงานทั่วไป	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
รวมกองช่าง		๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)									
๓๐	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ บข. สด
๓๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าโพธิ์ศรี</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</u>								
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๓๔	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสังหาดทรายทอง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</u>								
	<u>ผู้ดูแลเด็ก</u>								
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๖	คนงานทั่วไป	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	
รวมกองการศึกษา		๘	๘	๗	๗	-	-๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๓)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)		๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวมพนักงานและพนักงานจ้างเทศบาล		๔๖	๔๘	๔๗	๔๗	+๒	-๑	-	

สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

ที่	ส่วนราชการ	อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๓)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องการ			เพิ่ม / ลด		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	สำนักปลัด	๑๙	๒๐	๒๐	๒๐	+ ๑	-	-
๒	กองคลัง	๘	๗	๗	๗	- ๑	-	-
๓	กองช่าง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-
๔	กองการศึกษา	๘	๘	๗	๗	-	-๑	-
๕	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	-	๑	๑	๑	+๑		
รวมอัตรากำลัง		๔๗	๔๘	๔๗	๔๗	+ ๒	-๑	-

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ารวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๓	กองช่าง (๐๕)															
๒๔	ผอ.กองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๕	นายช่างโยธา (บง./จง)	จง.	๑	๑	๒๕๕,๓๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๕	ผู้ปฏิบัติงานสูบน้ำ (ถ่ายโอนภารกิจ)		๒	๒			๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	ถ่ายโอน
๒๖	พนักงานเครื่องสูบน้ำ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	
๒๗	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๕๐,๐๐๐		๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	
	รวมกองช่าง		๕๑	๑๐	๑,๑๓๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑,๖๒๐,๙๖๐
๒๘	กองบริหารศึกษา (๐๕)															
๒๘	ผอ.กองการศึกษา(นับบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๕๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเหล็กน้ำพี้	คศ.๑	๑	๑			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ถ่ายโอน
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)		๑	๑			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ถ่ายโอน
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ถ่ายโอน
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอนภารกิจ)		๑	๑			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ถ่ายโอน
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอนทั่วไป)		๑	๑			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ถ่ายโอน
๓๑	พนักงานจ้างทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	
	รวมกองการศึกษา		๕	๕	๕๕๐,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๘๕๖,๕๕๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างต่อผู้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตราการสังคม เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ				
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๓๕	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																						
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)						๑	๑	๑														
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน			๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
	รวมพนักงานเทศบาลตำบลสร้างนางขาว		๕๖	๔๔	๗,๔๔๘,๐๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๔๘	๔๗	๔๗	+๒	-๑	๑,๑๐๗,๐๖๐	๒๐๕,๘๖๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๗,๖๖๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																							
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																							
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																							
คิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่าย																							
							๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	๑,๑๒๑,๘๖๕	
							๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	
							๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	
							๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	

ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๓
ก.พ. ๒๕๖๕

ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๓
 ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๔ เพิ่ม ๕%
 ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๕ เพิ่ม ๕%
 ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๖ เพิ่ม ๕%

๕๕

**การระงับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ
การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพิ่มเติมของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลสร้างนางขาว**

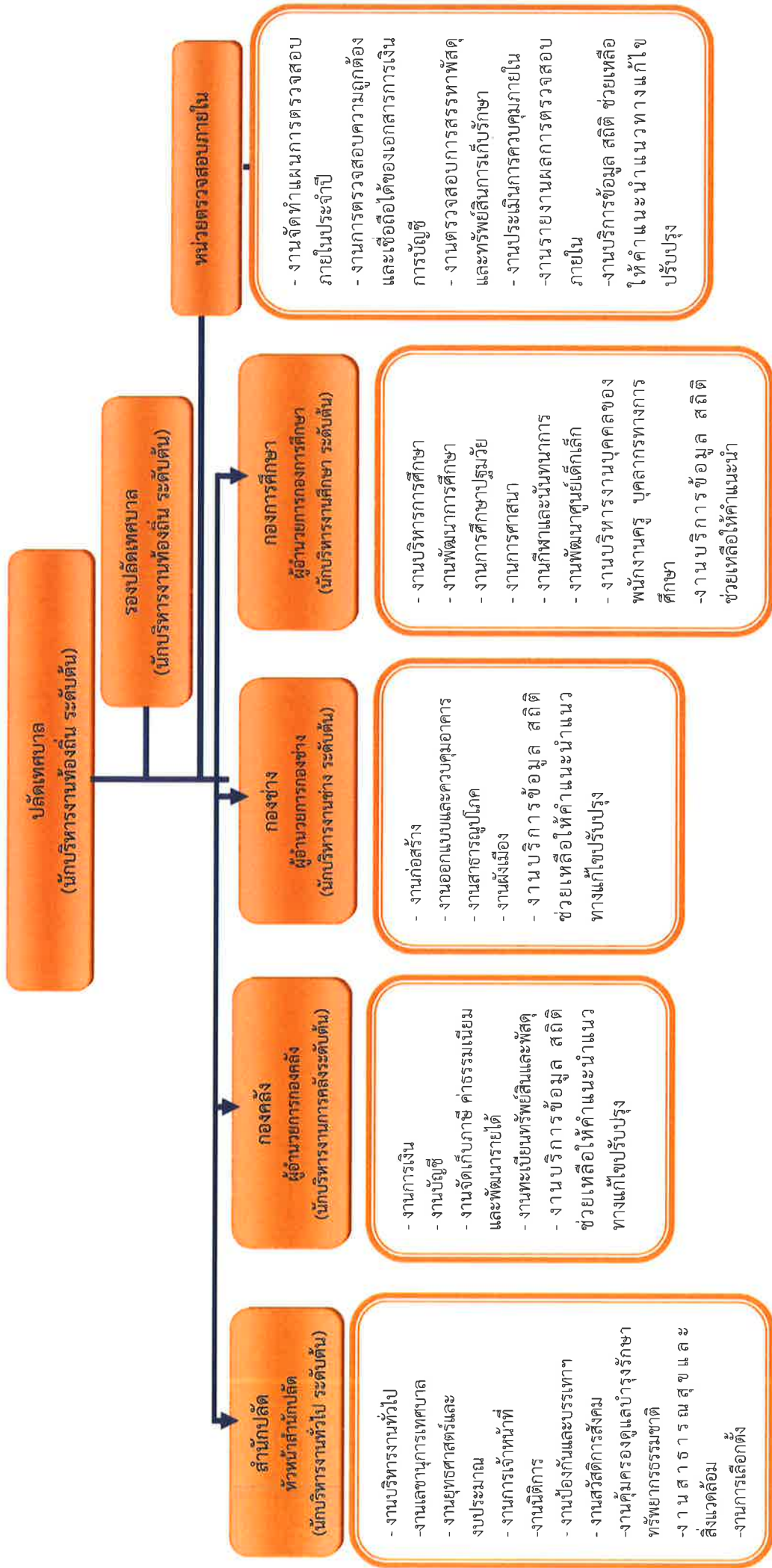
ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๓
ก.พ. ๒๕๖๕

คำชี้แจง

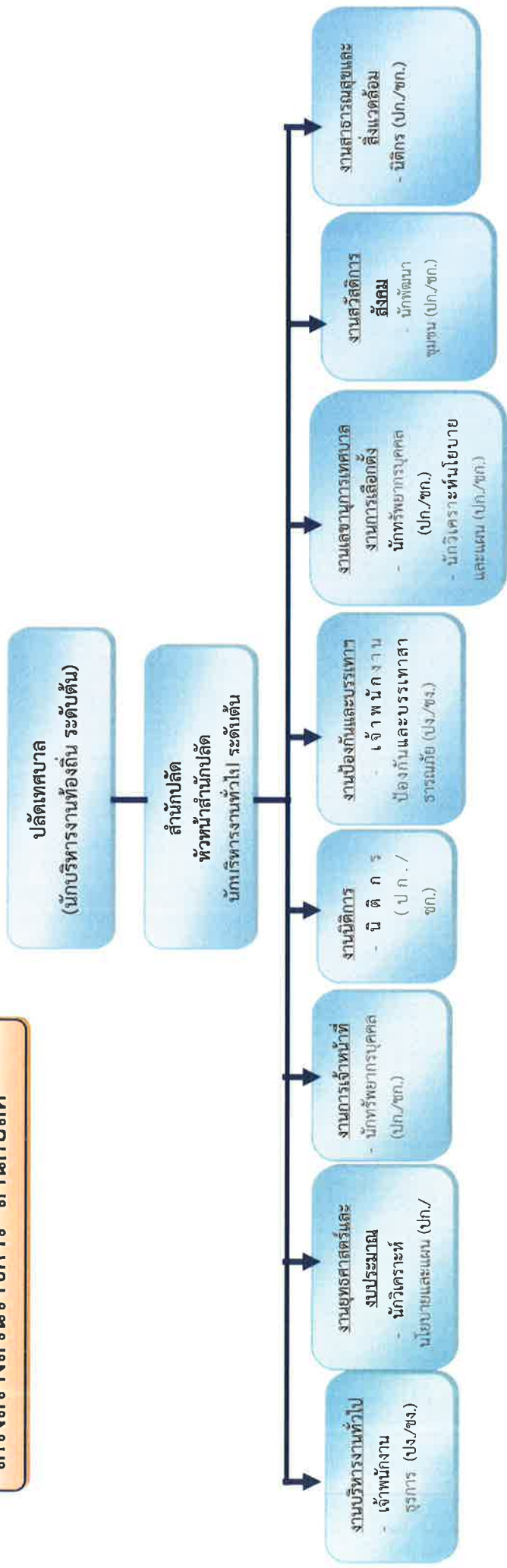
ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่าย	คิดเป็นร้อยละ ๔๐	ค่าใช้จ่ายบุคลากร	ค่าประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	รวม	ร้อยละ
๒๕๖๔	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๑๑,๕๕๐,๐๐๐	๘,๘๑๓,๑๐๐	๑,๓๒๑,๙๖๕	๑๐,๑๓๕,๐๖๕	๓๕.๑๐
๒๕๖๕	๓๐,๓๑๘,๗๕๐	๑๒,๑๒๗,๕๐๐	๘,๙๑๐,๙๖๐	๑,๓๓๖,๖๔๔	๑๐,๒๔๗,๖๐๔	๓๓.๘๐
๒๕๖๖	๓๑,๘๓๔,๖๘๘	๑๒,๗๓๓,๘๗๕	๙,๑๑๘,๐๒๐	๑,๓๖๗,๗๐๓	๑๐,๔๘๕,๗๒๓	๓๒.๙๔

ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๓ ๒๗,๕๐๐,๐๐๐
 ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๔ เพิ่ม ๕% ๒๘,๘๗๕,๐๐๐
 ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๕ เพิ่ม ๕% ๓๐,๓๑๘,๗๕๐
 ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๖ เพิ่ม ๕% ๓๑,๘๓๔,๖๘๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัด

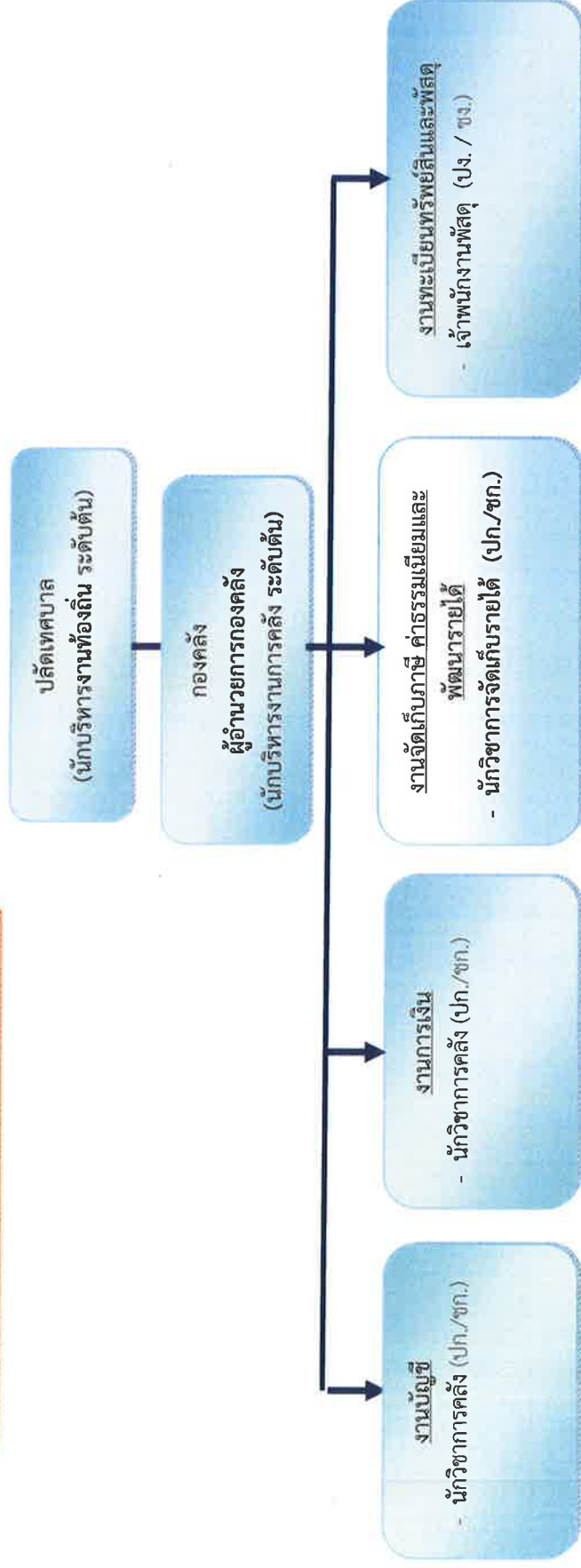


พนักงานจ้างทั่วไป

- ๑. พนักงานขับรถยนต์เพลิง (๑) ๒. พนักงานขับรถกู้ชีพ (๑) ๓. พนักงานขับรถยนต์ (๑) ๔. พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ๕. พนักงานประจำรถยนต์ (๒) ๖. คนสวน(๑) ๗. คนงานทั่วไป (๓) ๘. คนงานเกษตร (๑)

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น		อำนาจการ ท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประ จํา		พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ		พนักงาน จ้างทั่วไป		รวม
	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น	ชพ.	ขพ.	ปท./ชก.	อส	ปง./ชง.	จํา	จํา	จํา	จํา	จํา	
ปัจจุบัน	-	-	๑	๑	-	-	๕	-	๒	-	-	-	๑๐	๑๘	
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	๑	-	-	๕	-	๒	-	-	-	๑๑	๑๘	

โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง

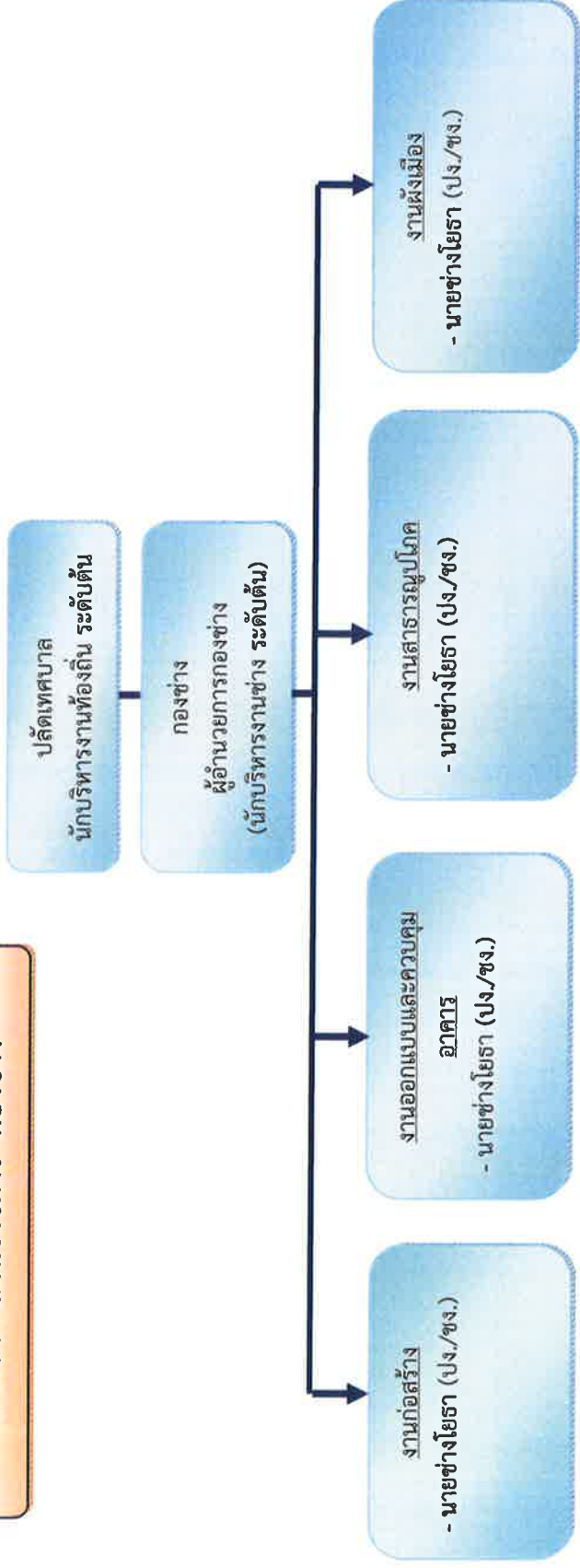


พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๓)

ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส	ปง./ชง.				
ปัจจุบัน	-	๑	-	๑	-	๑	-	๒	-	-	๔	๘
กรอบเป้าหมายใน ๓ ปี	-	๑	-	๑	-	๒	-	๑	-	-	๓	๗

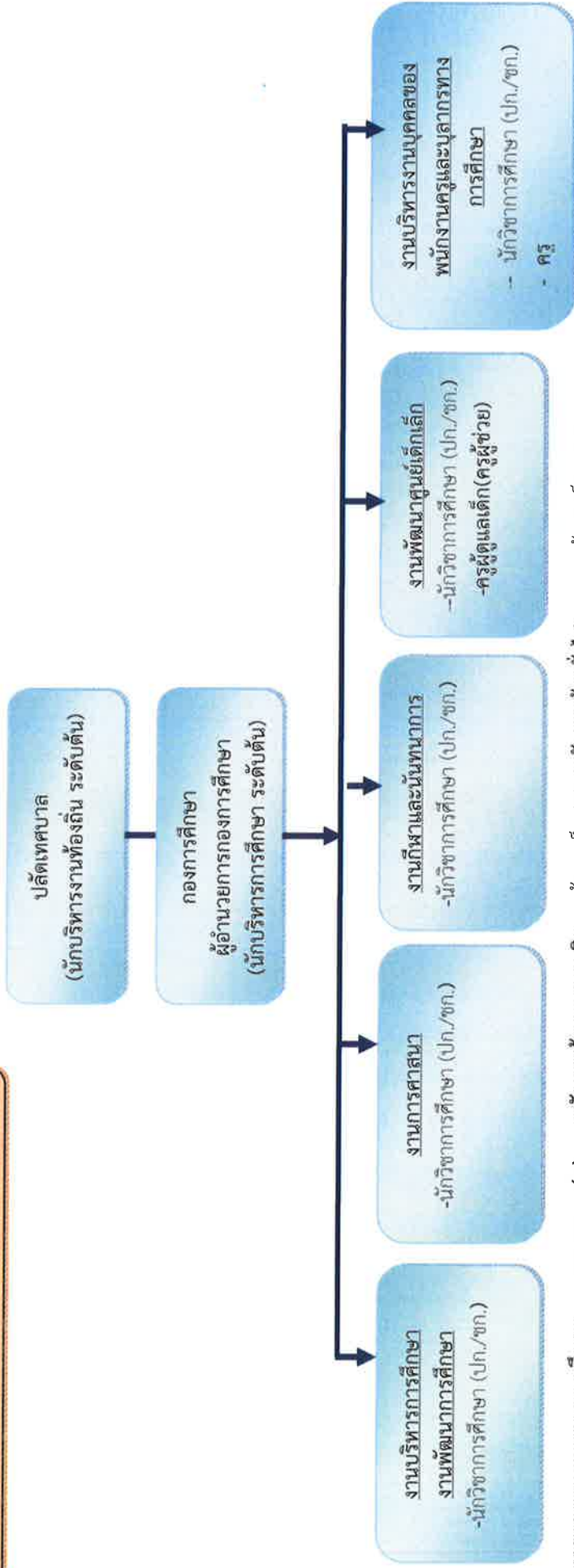
โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



ลูกจ้างประจำ - พนักงานสูบน้ำ (๒)
พนักงานจ้างทั่วไป ๑.คนงานเครื่องสูบน้ำ (๒) ๓.คนงานทั่วไป (๒)

ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น	ชช.	ชพ.	อส	ปง./ชง.				
ปัจจุบัน	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	๒	-	๘	๑๒
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	๒	-	๘	๑๒

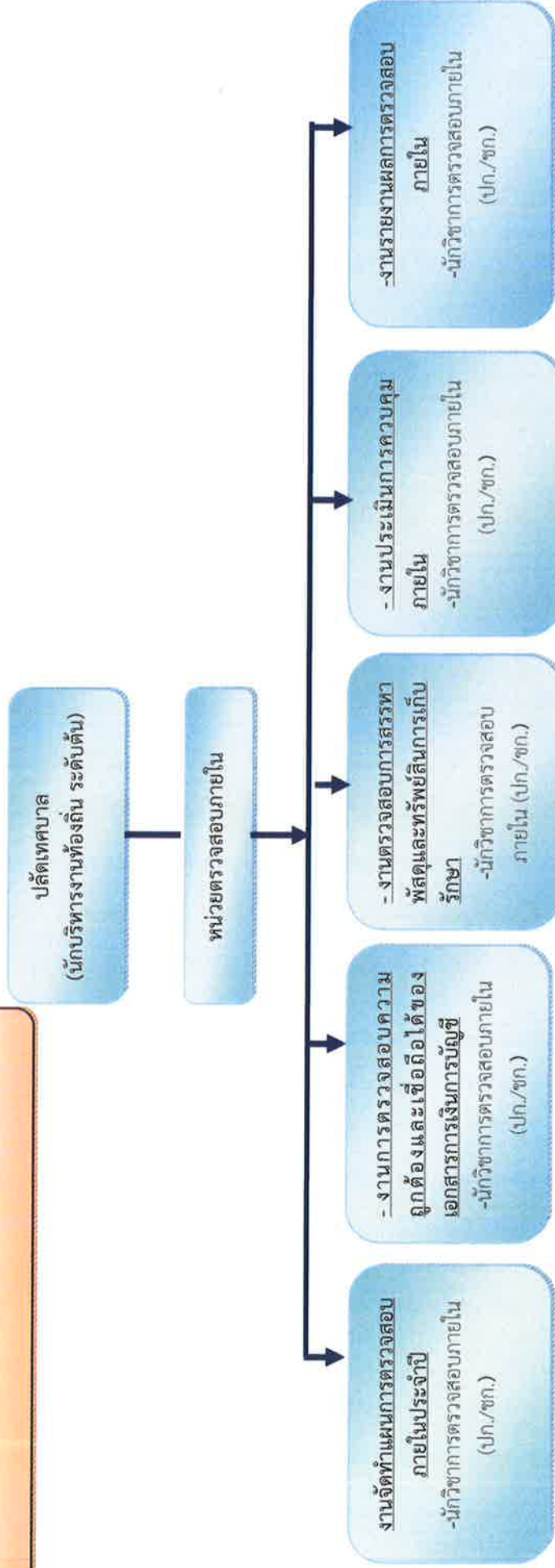
โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา



พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑.ครู คศ.๑ (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑.ผู้ดูแลเด็ก (๒) พนักงานจ้างทั่วไป ๑.ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) พนักงานจ้างทั่วไป ๑.คนงานทั่วไป (๒)

ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับต้น	ระดับต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส	ปจ./พง.				
ปัจจุบัน	-	๑	-	๑	-	ปจ./พง.	๑	๓	๒	๘
กรอบใหมภายใน ๓ ปี	-	๑	-	๑	-	-	๑	๓	๑	๗

โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
		ระดับต้น	ระดับต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส	ปง./ชง.					
ปัจจุบัน	ระดับต้น	-	ระดับต้น	ชช.	-	-	-	ปง./ชง.	-	-	-	-
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๓
ก.พ. ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอิศรณัฐ บุตรพรองค์	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ท.	๖๙ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒๓,๕๘๐	๔๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๕๘๐
๒	จำเอนกรเชษฐ์ จันทร์อุดม	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ท.	๖๙ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๔,๗๒๐
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)			สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)			สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)						
๓	นายสนธิชัย มหาว	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	๖๙ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๔,๗๒๐
๔	นางสาวกรรณิก ชัยนสร	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๕๒,๗๒๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๕	นายปิยะพล เชื้อนขา	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๒๑๕,๕๘๐ (๒,๐๑๒x๑๒)	-	-	๒๑๕,๕๘๐
๖	นายสัมพันธ์ แสงวัฒนะรัตน์	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๐๗,๕๘๐ (๑,๗๒๙x๑๒)	-	-	๒๐๗,๕๘๐
๗	นายบุญญา ไพบูลย์	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒,๙๖๘x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๘	จำเอนภัทรเดช ศิริระพีพิมพ์	ป.วส.	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.ว.ไป	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒,๗๐๓x๑๒)	-	๑๔,๐๔๐ (๑,๑๗๐x๑๒)	๓๓๘,๔๐๐
๙	นายอำนาจ ศรีคำ	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๑๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ช.ง.	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๑๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ช.ง.	๑๙๘,๘๕๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๕๐
			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	นายบุญรักษ์ โยธวงค์	ม.ปลาย		พนักงานขับรถดับเพลิง			พนักงานขับรถดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายพิง บุญพาด	ม.ต้น		พนักงานขับรถใช้ชีพ			พนักงานขับรถใช้ชีพ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายสมิท นาวาศรี	ป.วส.		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นายไอลาส	ม.ปลาย		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายประสิทธิ์	ม.ต้น		พนักงานประจำรถขยะ			พนักงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายดอกไม้	ม.ต้น		พนักงานประจำรถขยะ			พนักงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายสกล	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสามาริณี	ปวส.		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาวสุภาวรรณ	ปตรี		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายศรเพชร	ปวส.		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายวิทยา	ปวช.		คนงานเกษตร			คนงานเกษตร		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๑๕)			กองคลัง (๑๕)			กองคลัง (๑๕)						
๒๑	นางสาวสุรทิพย์ เตมณี	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๑๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อ.ท.	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๑๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อ.ท.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒๒	นางสาวไพลย์ ขาดนันท์	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๔ ๓๒๐๒ ๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๖๙ ๒ ๐๔ ๓๒๐๒ ๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๒๓	นางสาวอรุณกรณีย์ ณ หนองคาย	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๔ ๓๒๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๖๙ ๒ ๐๔ ๓๒๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๔	นางสาวปัทมา บุญเลิศกุล	ปวส.	๖๙ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๖๙ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๘๐๐
			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๕	นางสาวคันฉิมย์ ศรีไศล	ป.ตรี		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	น.ส.จิราภรณ์ แก้วงามเมือง	ป.ตรี		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวจุฑามาศ บำรุงรส	ป.ตรี		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๒๒

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
กองช่าง (๐๕)			กองช่าง (๐๕)			กองช่าง (๐๕)							
๒๘	นายรัฐสิทธิ์ สี่สารอุยริน		๖๙ ๒ ๐๕ ๒๑๑๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น	อ.ท.	๖๙ ๒ ๐๕ ๒๑๑๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น	อ.ท.	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๕,๖๐๐
๒๙	นายนิสิต ช่างเหล็ก	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง	ท.ว.ไป	๖๙ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	ท.ว.ไป	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๓๘๐x๑๒)	-	๒๔๙,๓๖๐
๓๐	นายถาวร ไชยสุข	ม.ปลาย	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอนภารกิจ)			ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอนภารกิจ)							
๓๑	นายสุวิมล พันธุ์พิมพ์	ม.ปลาย	พนักงานสุบน้ำ			พนักงานสุบน้ำ							
			พนักงานสุบน้ำ			พนักงานสุบน้ำ							
			พนักงานจ้างตามทั่วไป			พนักงานจ้างตามทั่วไป							
๓๒	นายพวง ส่างการนอก	ม.ปลาย		คนงานเครื่องสูบน้ำ				คนงานเครื่องสูบน้ำ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายสันติภาพ มีระการนอก	ม.ปลาย		คนงานเครื่องสูบน้ำ				คนงานเครื่องสูบน้ำ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายธเนศพล แก้วนามเมือง	ปวส.		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายมนคง ฝ่ายขาว	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายจักรพงษ์ พิสัยพันธ์	ป.ตรี		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายณัฐพงศ์ จันท	ปวส.		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายวุฒิชัย วรรณงศตร์	ปวช.		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายสุภาพ ใจดี	ป.ตรี		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา (๐๕)			กองการศึกษา (๐๕)			กองการศึกษา (๐๕)							
๔๐	ว่าง =		๖๙ ๒ ๐๕ ๒๑๑๓ ๐๐๑	กองการศึกษา	ต.น	อ.ท.	๖๙ ๒ ๐๕ ๒๑๑๓ ๐๐๑	กองการศึกษา	ต.น	อ.ท.	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๕,๖๐๐
๔๑	นายแสวงวุฒิ แสนสุภา	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๕ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	วิ.ช.การ	๖๙ ๒ ๐๕ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	วิ.ช.การ	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	๒๑๐,๘๕๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดิม			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๔๒	นางมิตานุช	ป.ตรี	๖๖๔-๒๖-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๘๘	ครูผู้ดูแลเด็ก		๖๖๔-๒๖-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๘๘	ครูผู้ดูแลเด็ก		ค.ศ.๓				
			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)							
๔๓	นางสมเพียร	ป.ตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก						
๔๔	นางอนงค์	ม.ปลาย		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก						
			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป							
๔๕	น.ส.อิทธิดา	ป.ตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก						
๔๖	นายภราดร	ป.ตรี		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
			หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)			หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)							
๔๗	-ว่าง-			นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๖๙ ๒ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ภายใน		ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีนโยบายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน/ลูกจ้าง ได้มีวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยได้จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามอำนาจหน้าที่ และตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ ในรอบปีงบประมาณทางเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้จัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานโดยยึดแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ทางหน่วยงานราชการต่าง ๆ ได้จัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อให้พนักงาน/ลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติ มีความชำนาญมากยิ่งขึ้น โดยหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตามตำแหน่งและในปีหนึ่ง ๆ เทศบาลได้จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรขึ้นไป

๒. ส่งเสริมพนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง ได้ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้ตั้งงบประมาณเพื่อการศึกษาให้กับพนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง โดยในแต่ละปีงบประมาณได้ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับองค์กร

๓. การไปทัศนศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงาน เทศบาล/ลูกจ้าง ได้เรียนรู้และได้เห็นการบริหารจัดการของหน่วยงานที่ได้ไปศึกษาดูงานนำมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ซึ่งในการไปทัศนศึกษาดูงานเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้กับพนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างของเทศบาลได้สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้รับการอบรมทั้งจากหน่วยงานอื่น ๆ และได้จัดฝึกอบรมเองโดยโครงสร้างใหญ่ที่เทศบาลจัดฝึกอบรมจะเกี่ยวกับเรื่องการใช้งานในหน่วยงานการใช้เครื่องใช้สำนักงานเบื้องต้นรวมทั้งการจัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาพนักงาน/ลูกจ้าง โดยมุ่งเน้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใน ๓ ด้าน คือ

๑. เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อให้มีทัศนคติ
๓. เพื่อให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมประพฤติปฏิบัติตัวเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
๔. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับสภาพการโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่นการสอน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ที่ปฏิบัติ การรักษาราชการและการสัมมนา เป็นต้น

โดยมีการติดตามผลหลังจากที่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ ในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง

เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล จะต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน ตามตำแหน่งและตามแผนอัตรากำลังโดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลจะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งในระยะ ๓ ปี หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล แต่ละตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรการบริหารงานสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ
๒. หลักสูตรการพัฒนาในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จ ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งองค์กรจะต้องเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มคือพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรายละเอียดดังนี้

๑.การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวบรรจุใหม่ โดยให้มีการ
ปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนาประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่และพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้างโดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำดูแลช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม
จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาลูกจ้างใน ๕ ด้านได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่งานโดยทั่วไปเช่นสถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหารได้แก่รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่นในเนื่องการวางแผนการมอบหมายงานการจูงใจการประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพเช่นมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานการสื่อสารการเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมจริยธรรมได้แก่การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติเทศบาลตำบลสร้างนางขาวมีหลักการในการพัฒนาบุคคลคือหลักการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้พนักงานลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมปรับสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดทำงานของตนเพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวหรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครอง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในท้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคสภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือหรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทิศทางแผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

การทดสอบ ประเมินความรู้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เทศบาลตำบลสร้างนางขาวจะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของตนเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้อย่างชัดเจน แนนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แล้ว เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง Thailand ๔.๐ เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อบริษัทการทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงการให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานร่วมด้วย

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ด้วยเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้จัดทำ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๗ ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาวทุกคน จะต้องยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
ดังนี้

๑. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาวต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาวต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
๓. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาวต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๔. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาวต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
๕. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาว ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
๖. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาว ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๗. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาวต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย
๘. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาวต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
๙. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาว ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ
๑๐. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาวต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี
๑๑. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางสาวต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ ๓ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ทจ.หนองคาย) ในการประชุมครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ได้นำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ ๓ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้กับประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนมีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนมีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

(นายไพล่ จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว



คำสั่งเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

ที่ ๐๗ / ๒๕๖๔

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความตาม หมวด ๒ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|-----------------------------------|--------------------|
| ๑. นายไพล่ จะหลาบหลวง | นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอัครณัฐ บุตรพระองค์ | ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. จำเกรวเชษฐ์ จันทร์อุดม | รองปลัดเทศบาล รก.ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. นางสาวสุธาทิพย์ เตมานิ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายนิสิต ช่างเหล็ก | นายช่างโยธาชำนาญงาน รก.ผอ.กองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นายสนธิชัย มหา | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/ เลขานุการ |
| ๗. นางสาวกรรณก ชัยเนตร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๓ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล เป็นเพื่อให้แผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไพล่ จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ๐๔๒-๔๑๔๗๑๐

ที่ นค ๕๓๖๐๑/ ๐๑

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

เรื่องเดิม

หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคายที่ ที่ นค ๐๐๒๓.๒/๑๖ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ แจ้งให้เทศบาลที่มีความประสงค์จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในห้วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จัดส่งเอกสารภายในวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลาสามปี และความต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ เพื่อเสนอเพื่อขอความเห็นชอบ กทจ.หนองคายในห้วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ต่อไป

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

-ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด เห็นควรพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|-----------------------------|-------------|
| ๑. นายไพล่ จะหลาบหลวง | นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว | เป็นประธาน |
| ๒. นายอัครณัฐ บุตรพระองค์ | ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว | เป็นกรรมการ |
| ๓. จำเริญเชษฐ์ จันทร์อุดม | รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางสาวสุธาทิพย์ เตมานิ | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |

๕.นายสนธิชัย มหา หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ
๖.นายนิสิต ช่างเหล็ก นายช่างโยธา รก.ผอ.กองช่าง เป็นกรรมการ
๗.น.ส.กรรณก ชัยเนตร นักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

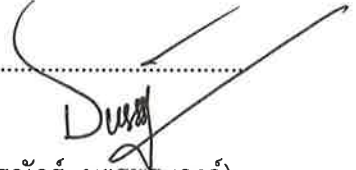

(นางสาวกรรณก ชัยเนตร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น / ข้อเสนอแนะหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว



(นายสนธิชัย มหา)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็น / ข้อเสนอแนะปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว



(นายอัครณัฐ บุตรพระองค์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

ความเห็น / คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

อนุมัติ
 ไม่อนุมัติ เพราะ.....



(นายไถ่ จะหลาบหลวง)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว



ที่ นค ๐๐๒๓.๒/ ๑๖

ถึง เทศบาลเมืองหนองคาย เทศบาลเมืองท่าบ่อ และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ
(เว้นอำเภอสระใคร อำเภอรัตนวาปี และอำเภอโพธิ์ตาก)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.หนองคาย) ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองเอกสารการจัดทำ และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ก่อนนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

เพื่อให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้อง จึงให้เทศบาลที่มีความประสงค์จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในห้วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จัดส่งเอกสารเป็นรูปเล่ม จำนวน ๗ เล่ม และส่งเอกสารเฉพาะรายการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่าย แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ และบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง จำนวน ๒๐ ชุด ส่งให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ภายในวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อตรวจสอบและเสนอคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองฯ พิจารณาในวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ศาลากลางจังหวัดหนองคาย ชั้น ๒ ทั้งนี้ ขอให้ปลัดเทศบาลหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมประชุมชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ให้คณะกรรมการฯ ทราบเพื่อประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวด้วย



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๒๔๒ ๒๘๖๗

๐ อบค./แผนอัตรากำลัง ๓ ปี/เชิญประชุม

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”



ที่ นค ๐๐๒๓.๑๑/๑๒

๕๘	<input checked="" type="checkbox"/>	สำนักปลัด
๑๗ ๗๓ ๒๕	<input type="checkbox"/>	กองคลัง
๑๗ ๐๐๔๕	<input type="checkbox"/>	กองช่าง
Sam	<input type="checkbox"/>	กองการศึกษา
	<input type="checkbox"/>	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
	<input type="checkbox"/>	ท้องถิ่นอำเภอโพธาราม
	<input type="checkbox"/>	รองนายก 1
	<input type="checkbox"/>	รองนายก 2
		ถนนพิสัยสรเดช-นค-๔๓๑๒๐

๑๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพธารามพิสัย และนายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย

ที่ นค ๐๐๒๓.๒/ ๑๖ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.หนองคาย) ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองเอกสารการจัดทำ และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ก่อนนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

จังหวัดหนองคายแจ้งว่า เพื่อให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้อง จึงขอให้เทศบาลที่มีความประสงค์จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในทั้งเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จัดส่งเอกสารเป็นรูปเล่มจำนวน ๗ เล่ม และส่งเอกสารเฉพาะรายการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่าย แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ และบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง จำนวน ๒๐ ชุด ส่งให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคายโดยตรง ภายในวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อตรวจสอบและเสนอคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองฯ พิจารณาในวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ศาลากลางจังหวัดหนองคาย ชั้น ๒ ทั้งนี้ ขอให้ปลัดเทศบาลหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมประชุมชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ให้คณะกรรมการฯ ทราบ เพื่อประกอบการพิจารณาให้ ความเห็นชอบตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวด้วย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

วิมล วัฒน / กำนัน / รองนายก อบ.โพธาราม

ขอแสดงความนับถือ

12 ม.ค. 2565

ศิริ งามเมือง

สม.จ. อ.โพธาราม / รักษ.ความเรียบร้อย

อ.โพธาราม / อ.โพธาราม

ศิริ งามเมือง / อ.โพธาราม / อ.โพธาราม (นางสาวจันทร์สมร แก้วพเนา)

ศิริ งามเมือง / อ.โพธาราม / อ.โพธาราม (นางสาวจันทร์สมร แก้วพเนา) ท้องถิ่นอำเภอโพธาราม

ศิริ งามเมือง / อ.โพธาราม / อ.โพธาราม

นายอัครณัฐ นุตรพระองค์ ปลัดเทศบาล

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๒๐๖ ๖๔๑๓

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”



ที่ นค ๐๐๒๓.๒/ ๑๖

ถึง เทศบาลเมืองหนองคาย เทศบาลเมืองท่าบ่อ และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ
(เว้นอำเภอสระใคร อำเภอรัตนวาปี และอำเภอโพธิ์ตาก)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.หนองคาย) ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองเอกสารการจัดทำ และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ก่อนนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

เพื่อให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้อง จึงให้เทศบาลที่มีความประสงค์จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในห้วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จัดส่งเอกสารเป็นรูปเล่ม จำนวน ๗ เล่ม และส่งเอกสารเฉพาะรายการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่าย แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ และบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง จำนวน ๒๐ ชุด ส่งให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ภายในวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อตรวจสอบและเสนอคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองฯ พิจารณาในวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ศาลากลางจังหวัดหนองคาย ชั้น ๒ ทั้งนี้ ขอให้ปลัดเทศบาลหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมประชุมชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ให้คณะกรรมการฯ ทราบเพื่อประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวด้วย



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๒๔๒ ๒๘๖๗

D: อบต./แผนอัตรากำลัง ๓ ปี/เชิญประชุม

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

บัญชีแสดง

การวิเคราะห์ปริมาณ

งาน

แบบขออนุมัติขุดลอกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
 เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็นของ ก.เทศบาลจังหวัด หนองคาย
					อำเภอ	ตำบล	ว. / ก.	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
๑	กองการศึกษา	คนงานทั่วไป	๑	- ขอยุบเลิกตำแหน่งเพื่อเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย เพื่อรองรับการปรับโอนตำแหน่งสายงานบริหาร	อำเภอ	ตำบล	ว. / ก.	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	มี	



(นายไทลี่ จะหลาบหลวง)
 นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

เอกสาร
หมายเลข ๓

๑) ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ไม่ว่าง		๑	
๒	๖๙-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ไม่ว่าง		๑	
๓	๖๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการต้น)	ไม่ว่าง		๑	
๔	๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		๑	
๕	๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		๑	
๖	๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		๑	
๗	๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		๑	
๘	๖๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		๑	
๙	๖๙-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		๑	

พนักงานจ้าง

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ทั่วไป	พนักงานขับรถดับเพลิง	ไม่ว่าง		๑	
๒	ทั่วไป	พนักงานขับรถกู้ชีพ	ว่าง		๑	
๓	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง		๑	
๔	ทั่วไป	พนักงานขับรถขยะ	ไม่ว่าง		๑	
๕	ทั่วไป	พนักงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง		๑	
๖	ทั่วไป	คนสวน	ไม่ว่าง		๑	
๗	ทั่วไป	คนงานเกษตร	ไม่ว่าง		๑	
๘	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง		๔	

๒) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนวยการต้น)	ไม่ว่าง		๑	
๒	๖๙-๒-๐๔-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		๑	
๓	๖๙-๒-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ว่าง		๑	
๕	๖๙-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		๑	

พนักงานจ้าง

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง		๓	

๓) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการต้น)	ว่าง		๑	ขอใช้ บข.กรม
๓	๖๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		๑	

ลูกจ้างประจำ

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานสูบน้ำ	ไม่ว่าง		๒	ถ่ายโอน

พนักงานจ้าง

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ทั่วไป	คนงานเครื่องสูบน้ำ	ไม่ว่าง		๒	ว่าง ๑
๒	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง		๖	

๔) ส่วนราชการ กองการศึกษา มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อน.ต้น)	ว่าง		๑	ขอใช้ บข.กรม
๒	๖๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		๑	
๓	๖๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	ไม่ว่าง		๑	ถ่ายโอน

พนักงานจ้าง

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๒	ถ่ายโอน
๒	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๑	ถ่ายโอน
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	ยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง	๒	

๕) ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ว่าง		๑	



(นายไพล่ จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

