



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



๑๖๖ หมู่ที่ ๒ ถนนภูเสด็จ - สร้างนางขาว
ต. สร้างนางขาว อ. พนมพิสัย
จ. หนองคาย ๔๓๑๒๐



๐ - ๔๒๔๑ - ๔๗๑๐



๕๔๓๐๕๐๗@dla.go.th



[http://www. Sangnangkhao.go.th](http://www.Sangnangkhao.go.th)

ตำบลน่าอยู่

เชิดชูคุณธรรม

เกษตรกรรมพอเพียง

มีชื่อเสียงด้านการศึกษา

พัฒนาคุณภาพชีวิต

พิชิตความยากจนยั่งยืน

สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลสร้างนางขาว
อำเภอพนมพิสัย จังหวัดหนองคาย

คำนำ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ ก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยการวิเคราะห์วางแผนในการใช้กำลังคน ความต้องการกำลังคนของเทศบาล มีโครงสร้างแบ่งหน้าที่และระบบงานที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่โดยไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.หนองคาย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖ - ๒๐
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑ - ๒๓
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔ - ๓๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๒ - ๖๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๖๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๖๖ - ๘๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๘๑ - ๘๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๕ - ๙๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๙๑ - ๙๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๙๖ - ๑๐๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๐๑ - ๑๐๓

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- สำเนาบันทวิกรมการประมุขคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- สำเนาบัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานในตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง (เอกสารหมายเลข ๑ - ๕)
- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ดังนั้น เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไป เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบงานบุคคลที่สอดคล้อง รวดเร็ว เสมอภาค และไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

๑.๑๐ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ แก้ไขข้อความในข้อ ๑๐, ข้อ ๑๒ และแก้ไขแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ตามข้อ ๑๑ ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เพื่อให้เชื่อมโยงกับการประเมินผลพัฒนางานตามข้อตกลง (Performance Agreement : PA) ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๙ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๑๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน ได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตามคุณวุฒิที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรอง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

๑.๑๕ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ จ่ายเงินประจำตำแหน่ง (เพิ่มเติม) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๐๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๑.๑๖ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการ ทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๑.๑๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑๘ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๒๐ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๒๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๒๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๑.๒๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสาย งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๑.๒๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๑.๒๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

๑.๒๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๗ หนังสือจังหวัดหนองคาย ที่ นค ๐๐๒๓.๒/๔๓๔๗ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคู่มือท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

นอกจากระเบียบกฎหมายที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดถือและปฏิบัติแล้วยังมีความจำเป็นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงระดับตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์ และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของเทศบาล โดยถูกกำหนดให้จัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเทศบาล และแผนงบประมาณ กล่าวคือ การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และแผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (Integration) หรือบูรณาการ (แผนงาน + แผนเงิน + แผนคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน เพื่อป้องกันปัญหาที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน หรือกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังเดิม และให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความสมบูรณ์ต่อเนื่อง และสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.หนองคาย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดวิเคราะห์วางแผนในการใช้กำลังคน ความต้องการกำลังคนของเทศบาลให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีการกำหนดตำแหน่ง สานาย การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

๒.๕ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.หนองคาย) สามารถตรวจสอบการสรรหาและการเลือกสรรตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว สามารถวางแผนอัตรากำลังบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองต่อนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลัง ในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการ ในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้นยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์ จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและ ต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรม หรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว เป็นประธาน ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ รองปลัด และหัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุดำเนินการที่ต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการมีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลสร้างนางขาวเป็นเทศบาลขนาดเล็ก ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมากซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages” การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และยังเป็นการสร้างภาพชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดี ด้วยแนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่ ๒ ประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจิตใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้นองค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่า วัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึง ได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากการงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใด และจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะสามารถหาคนมาทดแทนคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปีการที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้าสำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพ และคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตรอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพ อุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วย เครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัที่สุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ห้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในแต่ละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ห้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ห้องค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ห้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลสร้างนางขาว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีข้าราชการสูงอายุที่จะเกษียณอายุราชการ ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น โดยเทศบาลต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่อง กรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว รองนายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว เป็นการวางแผน และเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย ซึ่งเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัยเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กรควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่

รับผิดชอบในเรื่องนี้จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวน ตำแหน่งในส่วนราชการใดจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ รับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะ กำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็น ต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม และที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติ คณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการ ดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลหนองขาวในด้านใด หรือตามนโยบายของ ผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จ ลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการ หรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฎหมาย เพื่อขยาย ขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการ ที่เทศบาลตำบลสร้างนางขาวจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นโดยการเปรียบเทียบ กำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถ ทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใดเพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้ หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่งควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควร ปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ โดยเทศบาลตำบลสร้างนาง ขาว ได้เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย เป็น หน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน

โดยเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลที่มีพื้นที่ ใกล้เคียงกัน คือ เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน มีลักษณะงานที่ ใกล้เคียงกัน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว			เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย		
ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา		ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	-
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
ส่วนนักปลัดเทศบาล			ส่วนนักปลัดเทศบาล		
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักงานปลัด (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 ปง./ชง.	๑	-	นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก.	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			ลูกจ้างประจำ		
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานวิทยุ	๑	-
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียนและบัตร	๒	-
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	พนักงานดับเพลิง	๓	-
พนักงานขับรถขยะ	๑	-	แม่บ้าน	๑	-
พนักงานประจำรถขยะ	๒	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
คนสวน	๑	-	คนงานทั่วไป	๔	-
คนงานทั่วไป	๓	-			
คนงานเกษตร	๑	-			
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	-
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ปง.	๑	-

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว			เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย		
ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา		ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	
	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง	ตำแหน่ง ว่าง
กองคลัง			กองคลัง		
พนักงานจ้างทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		
คนงานทั่วไป	๓	-	ลูกมือแผนที่ภาษีทรัพย์สิน	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงานทั่วไป	๑	-
			กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ		
			ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
			นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	-
			นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงานทั่วไป	๑	-
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	-	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-
ลูกจ้างประจำ					
พนักงานสูบน้ำ	๒	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	-	ผู้ช่วยช่าง	๑	-
			คนสวน	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	-	คนงานทั่วไป	๒	-
คนงานทั่วไป	๓	-	กองสวัสดิการสังคม		
			ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	-
			นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	-
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
			ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-
			หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	-	๑
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			พนักงานเก็บ/ขนขยะ	๓	-
			พนักงานกวาดขยะ	๔	-
			พนักงานขับรถขยะ	๒	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงานทั่วไป	๒	-

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว			เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย		
ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา		ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
กองการศึกษา			กองการศึกษา		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	๑	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	-	๑	คนงานทั่วไป	๒	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	-	๑	คนงานทั่วไป	๒	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าโพธิ์ศรี			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมณีโคตร		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑			
ครู คศ.๑	๑	-	ครู	๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	๔	-
ศูนย์เด็กเล็กบ้านหาดสัง			พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			คนงานทั่วไป	๑	-
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-			
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑
รวมจำนวนอัตรากำลัง	๔๐	๘	รวมจำนวนอัตรากำลัง	๖๔	๔
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๔๘		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๖๘	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๓๑,๖๔๐,๐๐๐ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท		

จากตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว และเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอำเภอเดียวกัน มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน เมื่อเปรียบเทียบการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานนั้นจะพบว่า การกำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตราค่าจ้างของทั้งสองแห่งมีการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นไปตามบริบทของพื้นที่และลักษณะภูมิประเทศของแต่ละแห่ง แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัยเป็นเทศบาลที่อยู่ตัวเมืองการกำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อเอื้อต่อการบริการประชาชนในชุมชนเมืองจึงมีโครงสร้างองค์กรหลายส่วนราชการ ไม่ว่าจะเป็น กองยุทธศาสตร์และงบประมาณกองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นและเหมาะสม ประกอบกับงบประมาณมีเพียงพอในการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างองค์กรดังกล่าว ส่วนเทศบาลตำบลสร้างนางขาว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชากรในพื้นที่ส่วนมากเป็นเกษตรกร และลักษณะภูมิประเทศเป็นชุมชนที่ห่างไกล และพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นแหล่งน้ำ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งงานโครงสร้างพื้นฐานเพื่อบริการด้านการสาธารณสุข ปลอดภัย ส่งเสริมด้านการเกษตรของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น

แล้วในการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มอัตรากำลัง เนื่องจากเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ไม่มีกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม ประกอบกับจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับการกิจของงานแต่ละส่วนราชการ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงยังต้องขอกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังในตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ต่อไป

ในส่วนตำแหน่งว่างไม่มีคนครองได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการตามระเบียบเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งคาดการณ์ได้ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะได้พนักงานเทศบาลจากการสรรหาและทำให้มีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพ การทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่างๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง ลด – เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เลื่อนคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็น เรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษา ในระดับอุดมศึกษา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิต ความ เป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มี หน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้ รับผลดี เท่าที่ควรจะเป็น

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความ ต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงาน ต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานพบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะ สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลสร้างนางขาว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาวสามารถวางแผนกำลังคน และเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลสร้างนางขาวจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน และในอนาคตของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคน ไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลสร้างนางขาว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลสร้างนางขาว เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัดทราบ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ให้มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้วิเคราะห์สภาพ ปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ข้อบ่งชี้และปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๑. โครงการสร้าง พื้นฐาน	๑) ขาดแคลนแหล่งน้ำใน การเกษตรและน้ำประปาสำหรับ อุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียง และยังไม่ได้มาตรฐาน	- แหล่งน้ำและน้ำประปา ในการอุปโภค-บริโภค	- ในเขตเทศบาล	- ประชาชนมีแหล่งน้ำ และมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมี คุณภาพตามมาตรฐาน มากขึ้น
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่ สาธารณะยังไม่สามารถ ดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่สาธารณะ ในเขตเทศบาล	- ทางและที่สาธารณะ มีแสงสว่างเพียงพอ ประชาชนได้รับความ สะดวกในการสัญจร ไปมาและป้องกันการ เกิดอาชญากรรมได้
	๓) ชุมชนขยายมากขึ้นระบบ ระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการ อุดตัน ส่งกลิ่นเหม็นก่อความ รำคาญ	- ราง/ท่อระบายน้ำ	- พื้นที่ในเขตเทศบาล	- มีรางระบายน้ำ สามารถระบายน้ำได้ สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ ส่งกลิ่นเหม็นก่อความ รำคาญ
	๔) ประชาชนต้องการเส้นทางใน การสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากงบประมาณที่ไม่ เพียงพอ และถนนบางสายอยู่ใน ความรับผิดชอบของหน่วยงาน อื่นเช่น องค์การบริหารส่วน จังหวัดหนองคาย	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคมที่ เป็นสาธารณะและ ประชาชนมีความ ต้องการให้ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการ คมนาคมเพียงพอและ ประชาชนได้รับความ สะดวกในการสัญจร ไปมา

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๒. สุขภาพอนามัยและการสาธารณสุข	๑) ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น		- ในเขตเทศบาล	- ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
	๒) ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย		- ประชาชนในเขตเทศบาล	- ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง
	๓) ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	- ที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือนร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง
๓. ด้านการศึกษาและการสังคมสงเคราะห์	๑) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษาครอบครัวยากจน	- สังคมในชุมชน	- เด็กนักเรียนในเขตเทศบาล	- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน
	๒) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพังและรับภาระในการดูแลเด็ก		- ผู้สูงอายุและเด็กในเขตเทศบาล	- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	๑) ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน	- การวางแผน	- ประชาชนในเขตเทศบาล	- ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้เอง
	๒) ขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ	- การลงทุน	- ประชาชนในเขตเทศบาล	- มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
	๓) ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า	- การพาณิชยกรรม	- ร้านค้าแผงลอย	- ร้านค้าแผงลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้า
	๔) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ		- เกษตรกรในพื้นที่	- ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น
	๕) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน		- ผู้ประกอบอาชีพรับจ้าง	- ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น
	๖) ในเขตเทศบาลไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว	- การท่องเที่ยว	- ในเขตเทศบาล	- มีแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาลและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๕. ด้านการจัด ระเบียบชุมชนและ การรักษาความสงบ เรียบร้อย	๑) การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้	- การจราจร	ประชาชนที่สัญจรไป มาบนถนน	มีระบบควบคุม การจราจร เช่น ติดตั้ง สัญญาณไฟจราจร เพื่อเตือนให้ ระมัดระวัง
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกกลืนเลือนไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ถูกกลืน เลือนไปมาก	- ประชาชนในเขต เทศบาล	- ยกย่อง เชิดชูคนดี หรือปราชญ์ชาวบ้าน ในโอกาสต่างๆ เพื่อ เป็นตัวอย่างแก่ เยาวชนและ ประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูก กลืนและคงอยู่สืบไป

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาวิเคราะห์ช่วย เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และภาพรวมของโอกาสการพัฒนาในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และภัยคุกคาม โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกเชื่อมโยงทั้งทางบกและทางน้ำ ๒. มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน มีศักยภาพด้านสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ๓. มีการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ ๔. มีการสร้างทักษะ การเรียนรู้ การสร้างงาน สร้างรายได้ตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๑. แหล่งน้ำธรรมชาติแห้งในฤดูแล้ง ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค การเกษตร และไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้ ๒. ระบบน้ำประปาภูมิภาคยังไม่เข้าถึงทุกครัวเรือน ๓. ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพจากพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การดื่มสุรา สูบบุหรี่ ยาเสพติด ขาดการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ เพศสัมพันธ์อันก่อให้เกิด AIDS ปัญหาความเครียดและสุขภาพจิต และเป็นพื้นที่เสี่ยง-เสี่ยงสูงในการระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่ออื่นๆ เนื่องจากปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง และมีการเคลื่อนไหวของประชากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๕. มีระบบแผนที่ภาษีรองรับการจัดเก็บรายได้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสูงขึ้น และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนอื่นๆ ๖. ผู้นำท้องที่ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่ม/องค์กร สมาชิกสภาเทศบาลที่มีบทบาทในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล ๗. มีการดำเนินงานมุ่งมั่น และให้ความสำคัญต่อการดำเนินการบริหารจัดการที่ดี	๕. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลของครัวเรือน สร้างความสกปรกให้ครัวเรือนและบริเวณที่สาธารณะ ๖. ยังไม่มีการจัดวางระบบผังเมืองที่ใช้ร่วมกัน ๗. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้เรื่องการค้าขาย ๘. ขาดการรวมกลุ่มเครือข่ายของผู้ประกอบการค้า-การลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนไม่มีการวางแผนทางธุรกิจร่วมกัน ๙. การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน องค์กรอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็ง คณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี ๑๐. ศักยภาพและความตื่นตัวของบุคลากรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และเยาวชนในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนยังไม่ชัดเจน ๑๑. ประชากรแฝงที่กำลังได้รับสัญชาติไทย ไม่ได้รับการศึกษาภาคบังคับที่เหมาะสม ขาดความรู้ด้านวิชาชีพ ขาดความเข้าใจและจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชน ขาดการได้รับสิทธิหลักประกันสุขภาพ ทำให้เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ ส่งผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนและสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	๑๒. ขาดระบบการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ ขาดการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงและอำเภออื่น และขาดกิจกรรมการท่องเที่ยวในช่วง Green Season ๑๓. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านสุขภาพอนามัยของแต่ละชุมชนขาดความต่อเนื่อง ยั่งยืน ทำให้ไม่สามารถถอดบทเรียนความสำเร็จด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีได้ ๑๔. ขาดความรู้ ทักษะในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และขาดการสร้างเอกลักษณ์ผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และติดตลาด ๑๕. ความไม่สมดุลระหว่างบุคลากรบางส่วนราชการในสังกัด กับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือลดลง

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลและจังหวัดหนองคายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน สังคม และการส่งเสริมการเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ส่งเสริมการค้าชายแดน – การลงทุนระหว่างประเทศ (อาเซียน, สีเหลี่ยมเศรษฐกิจ ฯลฯ) เพื่อการพัฒนาการค้าและการลงทุน ในพื้นที่อำเภอโพนพิสัย ตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม มุ่งฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ และเชื่อมโยงกิจกรรมท่องเที่ยวต่อเนื่องระหว่างท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด ๒. รัฐบาลได้ส่งเสริมให้ท้องถิ่นให้การสนับสนุน การพัฒนาคน สังคม และชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเองมีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจในครัวเรือนของประชาชน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง ๓. ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระตามหลักแห่งการปกครองตามที่กฎหมายกำหนด โดยกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการขับเคลื่อนกระบวนการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ๔. มีโอกาสได้รับรับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. เกิดขยะในครัวเรือน ร้านค้า ร้านอาหาร และโรงงานอุตสาหกรรมที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวันทำให้ไม่สามารถจัดการขยะมูลฝอยได้ทันต่อการก่อให้เกิดขยะ จึงเกิดปัญหามลพิษจากขยะขึ้น เนื่องจากการพัฒนาการค้าการท่องเที่ยวที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน และความหนาแน่นของชุมชน ๒. ความต้องการของประชาชนบางโครงการกิจกรรม มีแนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับระเบียบกฎหมาย เมื่อเทศบาลยุติการดำเนินการ หรือชะลอการดำเนินการเพื่อการตรวจสอบความถูกต้องประชาชนที่ไม่เข้าใจในเรื่องอำนาจหน้าที่ของเทศบาล จึงเกิดความไม่พึงพอใจในการดำเนินงาน มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ขาดตลาดรองรับและขาดการรับประกันทางราคาพืชผลทางการเกษตรจากภาครัฐ ทำให้พืชผลทางการผลิตไม่สามารถระบายได้ เน่าเสีย ๔. ระเบียบกฎหมายระหว่างหน่วยงานภาครัฐบางฉบับเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่น ๕. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในเรื่องการเมืองการปกครองท้องถิ่นและไม่มีส่วนร่วมในการบริหารการเมืองการปกครองและการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนลดลง ๖. ปัญหาความยากจนทำให้คนต้องดิ้นรนเร่ร่อนปากท้องของตัวเองก่อนที่จะคิดถึงส่วนรวม ทำให้ความผูกพันกับชุมชน/ท้องถิ่นมีน้อย ประชาชนอยู่แบบปัจเจกชนมากขึ้น ๗. ระบบโลจิสติกส์ของไทยยังขาดความเชื่อมโยงที่สมบูรณ์จากส่วนกลาง

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๕. พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ที่สร้างความตื่นตัว และสร้างแรงขับเคลื่อนกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมภาคประชาชนและภาคบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติ โดยกำหนดให้เป็นกลไกในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีนโยบายที่จะเปิดโอกาสให้มีการส่งต่งบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ารับการอบรม สัมมนา และพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดปี โดยมีหลายหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อทุกตำแหน่ง ๗. นโยบายกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และยอมรับในปัญหาและแนวทางปฏิบัติร่วมกัน โดยมุ่งการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น ๘. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเก็นศักยภาพมีหลายช่องทาง ได้แก่ จังหวัด กรมที่สังกัด และหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง	๘. ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยทำให้การแปลงนโยบายการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณให้กับเมืองชายแดนยังมีจำนวนน้อย

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลสร้างนางขาว จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง

ของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น โดยการวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT เทศบาลตำบลสร้างนางขาว 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 (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒)), (มาตรา ๕๐ (๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (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 ผู้สูงอายุและผู้พิการ (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 ฯลฯ (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 โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (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) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๕) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. ด้านการศาสนา 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 เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

หมายเหตุ :

มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒
 มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา ของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดหนองคาย แผนพัฒนาอำเภอโพนพิสัย และแผนพัฒนาเทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงนำมา กำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก	ภารกิจรอง
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน - การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน - จัดให้มีการบำรุงรักษา ทางบก ทางน้ำ - พัฒนาระบบประปา ๒. การพัฒนาการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์ - ส่งเสริมสุขอนามัยและสุขภาวะชุมชน ๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ - ยกระดับเศรษฐกิจแก่ประชาชนให้มีรายได้ต่อหัวต่อปีมากขึ้น - ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมการเกษตร	๑. การพัฒนาการศึกษา กีฬา และนันทนาการ - ส่งเสริมการศึกษา กีฬา และนันทนาการ ๒. การพัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม - ส่งเสริมศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญของชาติ ๓. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การส่งเสริมการจัดการบริหารขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และระบบบำบัดน้ำเสีย ๔. การพัฒนาการเมืองการปกครอง การป้องกันภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย - ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๕. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองดี - ส่งเสริมกระบวนการทำงานและวิธีการเพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ - ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อบริการที่ทันสมัย - ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่ดีโดยสนับสนุนให้มีระบบตรวจสอบการมีส่วนร่วมของประชาชน - สร้างจิตสำนึกประชาธิปไตย

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

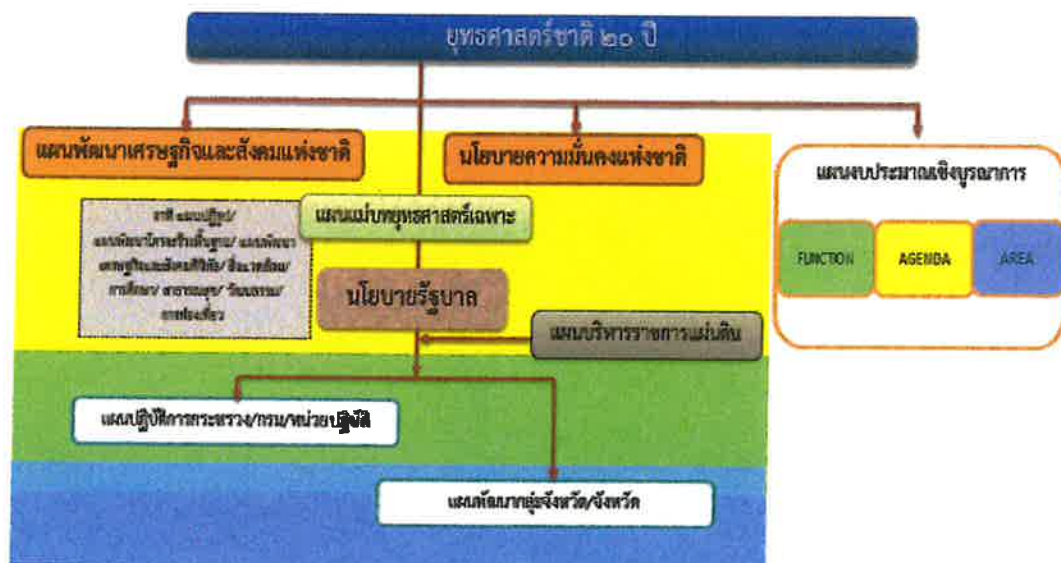
การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) สรุปลงได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
 สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสนอภาคและ
 เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



๑.๑.๑ ความเป็นมา

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่างๆ รวม ๖ คณะ อันประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม
๕. คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ตลอดจนได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่กฎหมายกำหนดแล้วยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

๑.๑.๒ สารสำคัญ

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เป็นต้นมา ได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศที่ยากจน และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในความหลากหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี ๒๕๖๐ ที่ร้อยละ ๓.๙ ถือว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าศักยภาพ เมื่อเทียบกับร้อยละ ๖.๐ ต่อปี ในช่วงเวลาเกือบ ๖ ทศวรรษที่ผ่านมา โดยมีสาเหตุหลักจากการชะลอตัวของการลงทุนภายในประเทศ และสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัวได้เต็มที่ โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพ และสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

นอกจากนั้นศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญ ต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะ การศึกษา บริการสาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ ของคนไทยมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาคือคุณภาพการให้บริการที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทยยังคงมีปัญหาความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ ขณะที่ปัญหาด้านความยากจนยังคงเป็นประเด็นท้าทายในการยกระดับการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟู การใช้ การรักษาทรัพยากรอย่างสมบูรณ์และการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศยังมีปัญหาการใช้อย่างสิ้นเปลืองและเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของประชาชนขณะที่ความมั่นคงภายในประเทศยังมีหลายประเด็นที่ต้องเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็ง ลดความขัดแย้งทางความคิดและอุดมการณ์ที่มีรากฐานมาจากความเหลื่อมล้ำ ความไม่เสมอภาค การขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม และปัญหาการขาดเสถียรภาพทางการเมือง ตลอดจนส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจให้เกิดความรักความสามัคคี

ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลงและประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ มีความท้าทายมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

ดังนั้น ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อมและปัจจัยการพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่รอบคอบ และครอบคลุม อย่างไรก็ตามหลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปรับตัวซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง การขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตจึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนวยุทธศาสตร์หลักในด้านต่างๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นบูรณาการบนพื้นฐานประชาธิปไตย เพื่อยกระดับจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและจุดด้อยต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่นๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจ และหน้าที่ ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษต่างๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๑.๑.๓ วิสัยทัศน์

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

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนมีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนมีคุณภาพชีวิต ตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจนเศรษฐกิจในประเทศไทยมีความ แข็งแรง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาด ภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศตลอดจนมีการสร้าง ฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทย มีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาค เอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำ ธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไป ได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของ ประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษาและการ ฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม จนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมี นโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วน ในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และ ยั่งยืน



โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการภาวะแวดล้อมของ ประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และ ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน ความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหา แบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ความสุขของประชากรไทย (๒) ความมั่นคง ปลอดภัยของประเทศ (๓) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความมั่นคง (๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่าง ประเทศ และ (๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๑. การรักษาความสงบภายในประเทศ เพื่อสร้างเสริมความสงบเรียบร้อย และสันติสุขให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติบ้านเมือง โดย (๑) การพัฒนาและเสริมสร้างคน ในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ตระหนักในเรื่องความมั่นคง และมี ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (๒) การพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบัน หลักของชาติ (๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและมีธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ของ ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และ (๔) การพัฒนาและเสริมสร้างกลไกที่สามารถป้องกันและขจัดสาเหตุของประเด็นปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ

๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไข ปัญหาเดิม และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น โดย (๑) การแก้ไขปัญหาความมั่นคง ในปัจจุบัน (๒) การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (๓) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งทางบกและทางทะเล

๓. การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อ ความมั่นคงของชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้าน ความมั่นคง โดย (๑) การพัฒนาระบบงานข่าว

กรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ (๒) การพัฒนาและพัฒนากำลังอำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงาน ความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญกับภัยคุกคามได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ และ (๓) การพัฒนา ระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ

๔. การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เพื่อสร้างเสริมความสงบสุข สันติสุข ความมั่นคง และความเจริญ ก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ ภูมิภาค และโลก อย่างยั่งยืน โดย (๑) การเสริมสร้างและรักษาดุลยภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ (๒) การเสริมสร้างและ ดำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค และ (๓) การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ

๕. การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อให้กลไกสำคัญต่างๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้หลักธรรมาภิบาล และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดย (๑) การพัฒนากลไกให้พร้อมสำหรับ การติดตาม เผื่อระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม (๒) การบริหารจัดการความมั่นคงให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ประเทศในมิติอื่นๆ และ (๓) การพัฒนากลไกและองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมาย การพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐาน แนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจ และสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริม และสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และ การกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคน ในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์ มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (๒) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน (๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา และ (๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๗

๑. การเกษตรสร้างมูลค่า ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตการผลิต ทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า และความหลากหลายของสินค้าเกษตร ประกอบด้วย (๑) เกษตรอัตลักษณ์พื้นที่ (๒) เกษตรปลอดภัย (๓) เกษตรชีวภาพ (๔) เกษตรแปรรูป และ (๕) เกษตรอัจฉริยะ

๒. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและ เทคโนโลยีแห่งอนาคต ประกอบด้วย (๑) อุตสาหกรรมชีวภาพ (๒) อุตสาหกรรมและ บริการการแพทย์ครบวงจร (๓) อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญา ประดิษฐ์ (๔) อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์และ (๕) อุตสาหกรรม ความมั่นคงของประเทศ

๓. สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว โดยการรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญ ของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับ และเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย (๑) ท่องเที่ยวเชิง สร้างสรรค์และวัฒนธรรม (๒) ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (๓) ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย (๔) ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ และ (๕) ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค

๔. โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก ครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ตลอดจน โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โดย (๑) เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไว้รอยต่อ (๒) สร้าง และพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (๓) เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ (๔) พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ (๕) รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมหภาค

๕. พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ชัดเจน โดย (๑) สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ (๒) สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน (๓) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด (๔) สร้างโอกาส เข้าถึงข้อมูล และ (๕) ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอด ชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ ที่ดีของคนไทย (๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (๓) การพัฒนา สังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

๑. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วม ปลุกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์โดย (๑) การปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม ผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว (๒) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (๓) การสร้างความเข้มแข็ง ในสถาบันทางศาสนา (๔) การปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (๕) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (๖) การใช้สื่อและ สื่อสารมวลชนในการปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และ (๗) การส่งเสริม ให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย (๑) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อม ให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ (๒) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลุกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ (๓) ช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับ ศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ (๔) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔

๓. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย (๑) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ (๒) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบ บริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ ทุกประเภท (๔) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (๕) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวาง ตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก (๖) การวาง พื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (๗) การสร้างระบบ การศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๔. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย (๑) การพัฒนา และส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย (๒) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบ สนับสนุน ที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ และ (๓) การดึงดูด กลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้าง และ พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๕. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม โดย (๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ (๒) การป้องกันและ ควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะ ที่ดี (๔) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดีและ (๕) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

๖. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดย (๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (๒) การส่งเสริม บทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓) การปลูกฝัง และพัฒนาทักษะนอก ห้องเรียน และ (๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๗. การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและ พัฒนาประเทศ โดย (๑) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็น วิถีชีวิต (๒) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและ นันทนาการ (๓) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ และ (๔) การพัฒนา บุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญ การดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของ ประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ ไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ตัวชี้วัดประกอบด้วย (๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการ ภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร

(๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน (๓) ความก้าวหน้า ในการพัฒนาจังหวัดในการเป็น ศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี และ (๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ โดย ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้าน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

๑. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดย (๑) ปรับ โครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก (๒) ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค (๓) กระจาย การถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร (๔) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน (๕) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม (๖) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสโดยตรง (๗) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และ (๘) สร้าง ความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม ๑๑

๒. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี โดย (๑) พัฒนา ศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในภูมิภาค (๒) กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่างๆ (๓) จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัย ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต (๔) ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวางระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด (๕) สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูล ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และ (๖) การพัฒนำลังแรงงานในพื้นที่

๓. การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย (๑) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ (๒) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (๓) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและภาคประชาชน (๔) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม (๕) สนับสนุนการพัฒนาบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม และ (๖) สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสร้างสรรค์ เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล

๔. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่ง ตนเองและการจัดการตนเอง โดย (๑) ส่งเสริมการปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือน ให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ (๒) เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง (๓) สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน และ (๔) สร้างภูมิคุ้มกัน ทางปัญญาให้กับชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและวัฒนธรรม หันส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ อย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๒) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู (๓) การเติบโตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม และ (๔) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

๑. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดย (๑) เพิ่มมูลค่า ของเศรษฐกิจฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๒) อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด (๓) อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ (๔) รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๕) ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน

๒. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล โดย (๑) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล (๒) ปรับปรุง ฟื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ (๓) ฟื้นฟูชายหาดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลได้รับ การป้องกันและแก้ไขทั้งระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่ง แบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม และ (๔) พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ โดย (๑) ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (๒) มีการปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหาย จากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม ๑๓ (๓) มุ่งเป้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐและภาคเอกชน และ (๔) พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

๔. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดย (๑) จัดทำแผนผังภูมิโนเวศเพื่อการพัฒนา เมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพ และความเหมาะสมทางภูมิโนเวศอย่างเป็นเอกภาพ (๒) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมิโนเวศอย่างยั่งยืน (๓) จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตร ทั้งระบบ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล (๔) สงวนรักษา อนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน (๕) พัฒนา เครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น และ (๖) เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม และยกระดับความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

๕. พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดย (๑) พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ (๒) เพิ่มผลผลิตของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่ม จากการใช้ทำให้ทัดเทียมกับระดับสากล (๓) พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศ และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน และ (๕) พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตร และอาหารของประเทศและชุมชน ในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

๖. ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ โดย (๑) ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีของ คนไทย (๒) พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อม (๓) จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และ (๔) พัฒนาและดำเนินโครงการที่ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติดังกล่าวอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติดังกล่าวและ (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

๑. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และ ให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย (๑) การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยง ในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๒. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย (๑) ให้ ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (๒) ระบบการเงินการคลังประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๑๕ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและ (๓) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

๓. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาประเทศ โดย (๑) ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม (๒) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ (๓) ส่งเสริมการกระจายอำนาจ และสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มี สมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๔. ภาครัฐมีความทันสมัย โดย (๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับ บริบทการพัฒนาประเทศ และ (๒) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

๕. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย (๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มี ความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อ ประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดย (๑) ประชาชนและภาคีต่างๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (๓) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ (๔) การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

๗. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น โดย (๑) ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง (๒) มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น และ (๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้กฎหมาย

๘. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน โดยเสมอภาค โดย (๑) บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่น ในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (๒) ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุก ร่วมกันในทุกขั้นตอน ของการค้นหาความจริง (๓) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน (๔) ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และ (๕) พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

๑.๑.๕ กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้ความสำคัญสอดคล้องกันตามห่วงโซานอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบ ในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา อย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

๑.๑.๖ ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๑. **สาระของยุทธศาสตร์ชาติ** กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่เข้าใจ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกันสามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒. **ระบบและกฎหมาย** มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๓. **กลไกสู่การปฏิบัติ** มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนายจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ทั้งนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ และได้สิ้นสุดลงแล้ว ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ

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 การตั้งองค์การร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

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

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย

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 การท่องเที่ยวและ

การบริการ

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 ถนนเชื่อมต่อระหว่างเส้นทางหลักเข้าสู่ชุมชน หมู่บ้านและแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ ๒ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ อย่างเป็นระบบร่วมกับจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการศึกษา การท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 กลยุทธ์ ๑ สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (ประเพณี วัฒนธรรม และธรรมชาติ)

กลยุทธ์ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ ๓ สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อม ตามนโยบายของรัฐบาล

กลยุทธ์ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในระบบห่วงโซ่ อุปทานการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ ๕ สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างโอกาสให้กับประชาชนเพื่อลดการเหลื่อมล้ำและเพิ่มความมั่นคงในชีวิต

กลยุทธ์ ๑ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ ๒ สร้างโอกาสให้กับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๑ สร้างทีมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม เกษตรกรรมพอเพียง มีชื่อเสียงด้านการศึกษา
พัฒนาคุณภาพชีวิต พิชิตความยากจนยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ
รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๘ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา กีฬา และนันทนาการ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนากาารสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนากาารเมือง การปกครอง การป้องกันภัย และการรักษาความ

สงบเรียบร้อย

- ๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนากาารบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๓) พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานควบคู่ไปกับการส่งเสริมการกีฬาและ

นันทนาการ

- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การส่งเสริมด้านสาธารณสุขการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนรวมทั้งการสร้าง

สังคมให้มีความน่าอยู่

- ๖) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๗) การส่งเสริมและพัฒนาระบบการเมืองในระบบประชาธิปไตย การส่งเสริม

ความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อนำไปสู่ความสงบสุขของชุมชน

- ๘) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

- ๑) เด็กก่อนวัยเรียนได้รับโอกาสเข้าเตรียมความพร้อมในสถานที่ที่อบอุ่น น่ายุ่
- 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) ประชาชนมีโอกาสออกกำลังกายมากขึ้นและเจ็บป่วยน้อยลง
- ๔) สุขภาพชุมชนที่ดีขึ้นอัตราการเกิดโรคระบาดในชุมชนน้อยลง
- ๕) ผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับการส่งเสริมและสงเคราะห์ที่เป็นธรรมทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖

- ๑) ชุมชนมีการจัดกิจกรรมทางประเพณี - วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมและเหมาะสมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) เยาวชนได้รับการเรียนรู้ภูมิปัญญามีทักษะในการดำเนินชีวิตควบคู่ไปกับการมีความรู้ ในหลักวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี
- ๓) ประชาชนมีคุณธรรมมีหลักการในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องตามหลักศาสนา
- ๔) ประชาชนชาวบ้านที่มีภูมิปัญญาอันสมควรจะต้องถูกถ่ายทอดมีรายได้เพิ่มขึ้นจากความรู้ของตน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗

- ๑) การเลือกตั้งทุกระดับเป็นไปอย่างสุจริตและมีความขัดแย้งทางสังคมน้อยลง
- ๒) การปกครองที่สมานฉันท์มีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจกิจกรรมทางสังคมจากคนในชุมชนที่มากขึ้น
- ๓) อาสาสมัครทุกองค์กรที่มีประชาชนเข้าร่วมด้วยความยินดีพร้อมใจมากขึ้นมีศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๔) มีเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการป้องกันและระงับเหตุร้ายได้ทันทั่วทั้งที่ ประชาชนมีความไว้วางใจเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘

- ๑) จำนวนคณะกรรมการที่ อบท. จัดตั้งเพื่อกระบวนการให้มีส่วนร่วม (Public Function)
- ๒) ปริมาณงานที่องค์กรหรือคณะกรรมการที่ อบท. จัดตั้งได้ดำเนินการเสนอความเห็นในการบริหารงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- ๓) ปริมาณผู้มาขอรับบริการข้อมูลข่าวสารจาก อบท./และปริมาณข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน
- ๔) จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา - อบรมเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์
- ๕) ปริมาณผู้ใช้บริการอาคาร/สถานที่ ที่อบท. จัดไว้ให้บริการ
- ๖) ผลการดำเนินงานตามบทบาท/หน้าที่ของผู้บริหาร/สมาชิกสภาท้องถิ่นได้ดำเนินการ ตามระเบียบ/กฎหมาย
- ๗) ปริมาณข้อร้องเรียนที่ อบท. สามารถชี้แจงและทำความเข้าใจให้ผู้ร้องเรียนและประชาชนรับทราบและเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายได้
- ๘) การบริหารโครงการที่ได้รับถ่ายโอนภารกิจเป็นที่พึงพอใจมากกว่าหน่วยงานเดิมได้ดำเนินการ
- ๙) ประเมินจากความพึงพอใจของผู้รับบริการและประชาชน

คำเป้าหมาย

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

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน ร่องระบายน้ำและจัดหาแหล่งน้ำการเกษตร
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปาให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

การเกษตร

๑. ส่งเสริมศักยภาพในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. สร้างความตระหนักในการผลิตไปพร้อมกับการใช้และการรักษาทรัพยากรทางธรรมชาติ/

สิ่งแวดล้อม

๔. สร้างโอกาสในการจำหน่ายผลผลิตสู่ตลาดภายนอกตามศักยภาพของพื้นที่ที่มีอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ทุกแขนง

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปกับการศึกษาหาความรู้
๒. การพัฒนาอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ ตามศักยภาพของชุมชน
๓. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ประชาชนชาวบ้าน ให้เป็นธนากรภูมิความรู้

๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬา อุปกรณ์/สถานที่เล่นกีฬาที่เหมาะสม

๕. การพัฒนากิจกรรมนันทนาการเพื่อความสมานฉันท์ในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดหาแหล่งอาหารคั้นความสมดุลให้แหล่งน้ำและผืนป่าโดยเน้นคุณภาพของดิน
๓. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอยการระบายน้ำเสียในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

พื้นฐาน

๑. การพัฒนางานสาธารณสุข ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ในการป้องกันโรค

๒. การพัฒนาศักยภาพของชุมชน องค์กรชุมชนในงานด้านสาธารณสุข สุขภาพอนามัย

๓. การป้องกันควบคุมโรคระบาดควบคู่ไปกับการจัดการสิ่งแวดล้อม

๔. การส่งเสริมด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี

๕. การจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ควบคู่กับสังคมที่เอื้อเพื่อและอบอุ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖

เชื่อที่ถูกต้องและเหมาะสมมาดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมจัดกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรม ควบคู่ไปกับการศึกษาแสวงหาความ

๒. ส่งเสริมการจัดงานทางด้านรัฐพิธี – ราชพิธี เพื่อความสามัคคีในชุมชน

๓. ส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ประชาชนชาวบ้านมีโอกาสถ่ายทอดภูมิปัญญา
๔. สนับสนุนการจัดการศึกษาตามศักยภาพของท้องถิ่น เพื่อนักศึกษา/เยาวชนมีทักษะการดำเนินชีวิตพึ่งพาตนเองได้ในภาวะการณ์ปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗

๑. การพัฒนาประชาธิปไตยเพื่อให้ประชาชนตระหนักและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและวิถีแห่งการเลือกตั้งทุกระดับ
๒. ส่งเสริมการปกครอง โดยเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๓. การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของประชาชน-บุคคลทางการปกครอง ควบคู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและรักษาทรัพย์สิน/ความสงบเรียบร้อยของชุมชน
๔. การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ และเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม
๕. สร้างความเข้าใจและเกิดความตระหนักในการป้องกันและลดอุบัติเหตุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘

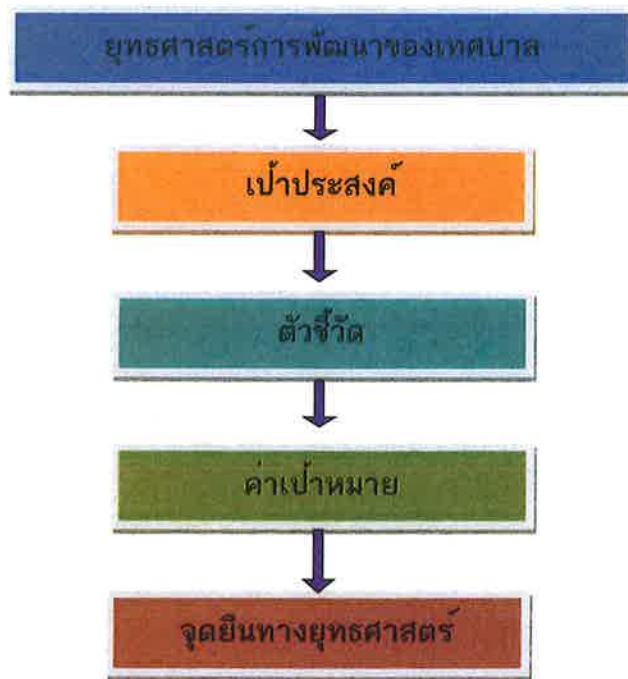
๑. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชนและประชาชน
๒. การประสานการดำเนินการระหว่างหน่วยงานในพื้นที่โดยการบูรณาการแผนงานงบประมาณและบุคลากรให้สอดคล้องเพื่อลดความซ้ำซ้อนและประหยัดงบประมาณในการดำเนินการ
๓. ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหาร/สมาชิกสภาท้องถิ่นและพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจและมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนา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

๑.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

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

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- จัดให้มีการบำรุงรักษา ทางบก ทางน้ำ
- การพัฒนาระบบประปา

๒. การพัฒนาการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์

- ส่งเสริมสุขอนามัยและสุขภาวะชุมชน

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ

- ยกระดับเศรษฐกิจแก่ประชาชนให้มีรายได้ต่อหัวต่อปีมากขึ้น
- ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาการศึกษา กีฬา และนันทนาการ

- ส่งเสริมการศึกษา กีฬา และนันทนาการ

๒. การพัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม

- ส่งเสริมศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญของชาติ

๓. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การส่งเสริมการจัดการบริหารขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และระบบบำบัดน้ำเสีย

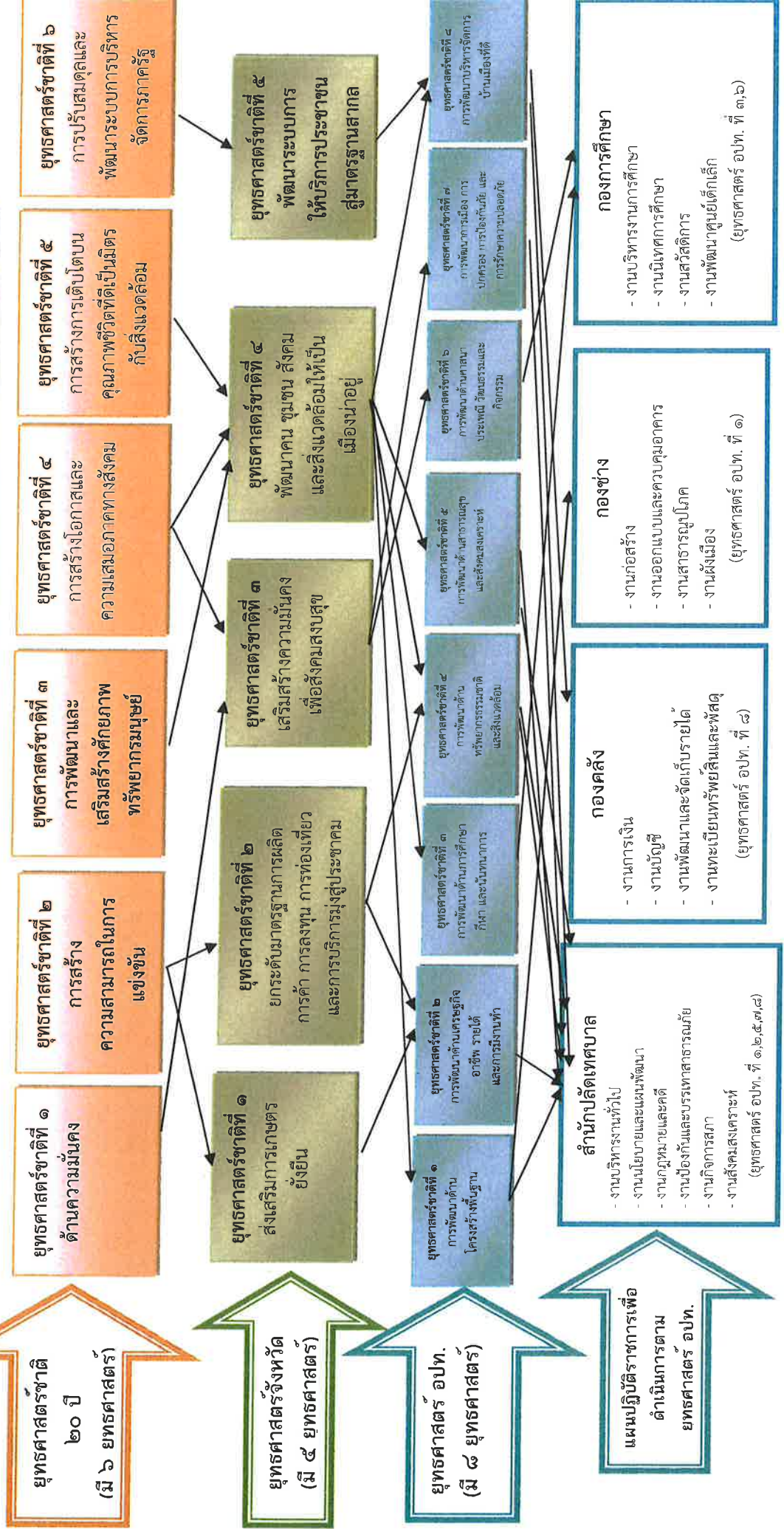
๔. การพัฒนาการเมืองการปกครอง การป้องกันภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองดี

- ส่งเสริมกระบวนการทำงานและวิธีการเพื่อบู่มงสัมฤทธิ์
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อบริการที่ทันสมัย
- ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่ดีโดยสนับสนุนให้มีระบบตรวจสอบการมีส่วนร่วมของประชาชน
- สร้างจิตสำนึกประชาธิปไตย

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลสร้างนางขาว
โครงสร้างเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลสร้างนางขาว (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
๑. ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ๒. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน ๓. มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก ๔. ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๕. ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว อ้อยและมัน เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ ๖. มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๔ โรงเรียน ๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง สังกัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ๘. มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่ ๙. ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ๑๐. มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี ๑๑. เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ๑๒. ชุมชนในเขตเทศบาล มีหอกระจายข่าว ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ๑๓. มีการให้บริการด้านการสื่อสารของบริษัทไอที แคทเทเลคอม และมีสัญญาณโทรศัพท์ไร้สายของ ของเอกชนหลายบริษัท	๑. คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานทำในเมืองและต่างประเทศ ๒. ประชาชนมีฐานะยากจนส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง ๓. ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล ๔. ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ไม่มีโรงงานในพื้นที่ ๕. ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยเทศบาล ๖. ระเบียบกฎหมายในหลายเรื่องล้าสมัยไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแต่ผู้เกี่ยวข้องไม่มีการเสนอแก้ไข ทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ ๗. จำนวนบุคลากรมีน้อย ไม่สมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากร เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๘. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอกับการทำงาน ๙. การบริหารงานของเทศบาล มีการทำงานในลักษณะของงานประจำสูง ยังขาดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มองเห็นอนาคตของเทศบาลในระยะยาว ๑๐. การใช้อำนาจหน้าที่หลายเรื่องไม่มีความชัดเจนเนื่องจากไม่เข้าใจระบบมีปัญหาในเรื่องการสั่งการว่ากระทำการไม่ตรงตามอำนาจหน้าที่

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
๑๔. มีกองทุนในหมู่บ้าน เช่น การออมเงินสัจจะ ธนาคารข้าว ฯลฯ ๑๕. มีกลุ่มอาชีพแม่บ้าน กลุ่มอาชีพจักสาน กลุ่มทำปลาต้ม	

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลนั้นได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โอกาส (O:Opportunities)	อุปสรรค (T : Threats)
๑. การกระจายอำนาจเป็นหลักการที่ยังเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาการให้บริการของรัฐกับประชาชน ๒. รูปแบบการบริหารงานแบบเทศบาลยังเป็นที่ยอมรับว่าสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับดี มีวิวัฒนาการที่ยาวนานพอที่จะสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของประชาชน ๓. มีแผนการกระจายอำนาจที่มีการกำหนดภารกิจและขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจให้เทศบาลอย่างชัดเจน มีการกำหนดสัดส่วนรายได้ที่เทศบาลจะได้รับในสภาพรวมที่ชัดเจน การจัดสรรภาษีและเงินอุดหนุนมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมมากขึ้น ๔. เศรษฐกิจของประเทศในภาพรวมเริ่มดีขึ้น ประชาชนสามารถประกอบอาชีพได้ เทศบาลสามารถเก็บรายได้เพิ่มขึ้น	๑. นโยบายด้านการกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ขาดแรงสนับสนุนจากนักการเมืองระดับชาติที่มีอำนาจบริหาร ๒. มีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการคอร์รัปชันและ การแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องของท้องถิ่นทุกรูปแบบ ๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจนมีอัตราการว่างงานตามฤดูกาลในอัตราสูงเนื่องจากการผลิตยังพึ่งพาการเกษตรซึ่งยังขาดการส่งเสริมการแปรรูปและไม่มีตลาดรองรับที่แน่นอน ๔. สังคมโดยทั่วไปมีปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและโรคเอดส์ ๕. การขยายตัวของเขตเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดหาบริการพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีการปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการ ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ และขอเพิ่มตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และช่วยปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาชุมชน ซึ่งปัจจุบันมีภาระงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น งานเบิกจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ป่วยเอดส์ งานลงทะเบียนเด็กแรกเกิด งานช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส งานสวัสดิการชุมชน งานสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ ประกอบกับกำลังคนที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงานในปัจจุบัน อีกทั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการ จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนสถานีสบน้ำด้วยไฟฟ้าพร้อมระบบส่งน้ำบ้านหาดสัง เพื่อการดูแล บำรุงรักษาและบริหารจัดการน้ำจากสถานีดังกล่าว และให้สอดคล้องกับการดำเนินการของหน่วยงาน ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้วเทศบาลตำบลสร้างนางขาวได้นำผลการมาวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างโดยเปรียบเทียบตามกรอบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน และกรอบโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเทศบัญญัติ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานสนับสนุนและบริการประชาชนงานรัฐพิธี - งานระเบียบประชุมพนักงานเทศบาล - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานส่วนราชการ ๑.๒ งานเลขานุการเทศบาล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภาเทศบาล - งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภาเทศบาล - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภาเทศบาล ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานกู้ภัย 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 - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๗ งานคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสวนสาธารณะ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ - งานบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - และสวนสาธารณะ - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานปรับปรุงภูมิทัศน์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงแก้ไข
	๑.๘ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานพัฒนาชุมชน - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและป้องกันโรค - งานระวังและรับผิดชอบโรคที่เกิดจากสัตว์เลี้ยง หรือสัตว์ป่าที่นำมาเลี้ยงหรือสัตว์ที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติ - งานจัดทำแผนตามโครงการบริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่น - งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการของสาธารณสุข - งานรวบรวมแผนปฏิบัติงานของเทศบาล - งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมตรวจสอบการประกอบการค้าที่นำรังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ - งานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ - งานส่งเสริมสุขภาพด้านสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานการเลือกตั้ง - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี - งานประสานงานการเลือกตั้ง ๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานงบประมาณ ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกเงิน - งานงบการเงินและงบกำไรขาดทุน - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายจ่าย ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานงบประมาณ ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกเงิน - งานงบการเงินและงบกำไรขาดทุน - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายจ่าย ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๒.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม - งานประมาณการราคา จัดทำราคากลาง - งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานวางระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานสถานีสูบน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๓.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไขปรับปรุง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบสรรพหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาทรัพย์สินและพัสดุ - งานประเมินการควบคุมภายใน - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง	๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมการออกกำลังกาย - งานกีฬาและนันทนาการ งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการแข่งขันกีฬา - งานส่งเสริมพัฒนาทักษะการเล่นกีฬา - งานจัดกิจกรรมนันทนาการ เด็กและเยาวชน ๔.๖ งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๗ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา - งานข้อมูลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔.๘ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบสรรพหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาทรัพย์สินและพัสดุ - งานประเมินการควบคุมภายใน - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง

๘.๒ การวิเคราะห์แผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

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

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น (Strategic Objective) เป็นการวิเคราะห์เพื่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนา จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ท้องถิ่น	เป้าประสงค์	ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวก รวดเร็ว	- ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยวิศวกรโยธา - พนักงานจ้างทั่วไป
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ	- ประชาชนมีศักยภาพ มีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเองได้	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานจ้างทั่วไป
๓. การพัฒนาการศึกษา กีฬา และนันทนาการ	- พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป - พนักงานจ้างทั่วไป
๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- พื้นที่ปราศจากมลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่สงบสุข	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานจ้างทั่วไป
๕. การพัฒนาการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์	- ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งก่อสร้างสังคมความน่าอยู่	- หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานจ้างทั่วไป
๖. การพัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม	- ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป - พนักงานจ้างทั่วไป

ยุทธศาสตร์ท้องถิ่น	เป้าประสงค์	ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการปกครอง การป้องกันภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย	- การส่งเสริมและพัฒนาระบบการเมืองในระบบประชาธิปไตย - การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อนำไปสู่ความสงบสุขของชุมชน	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานจ้างทั่วไป
๘. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	- หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองคลัง - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป - พนักงานจ้างทั่วไป

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่าผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร
ดำเนินการแทน
๕. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ
งานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานแบบมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
หน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่
ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้อง
ใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น
การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

[(๐๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น.) – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. – เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม. = เวลาทำงาน
มาตรฐานของ ขรก. ใน ๑ วัน]

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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ
จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๒. ตารางกรอบอัตราจ้างพนักงาน

แผนอัตราจ้าง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

กรอบอัตราจ้างพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๑๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดตำแหน่งใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๒	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัดเทศบาล		๒๑	๒๒	๒๒	๒๒	+๑	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๕)									
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๔	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมกองคลัง		๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
๒๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
๒๙	<u>ลูกจ้างประจำ</u> พนักงานสูบน้ำ (ถ)	๒	๑	๑	๑	(-๑)	-	-	ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
๓๐	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๑	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	๓	๓	๓	+๑			กำหนดเพิ่ม
๓๒	คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวมกองช่าง		๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	(+๓)/(-๑)	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองการศึกษา (๑๘)										
๓๓	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๓๔	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าโพธิ์ศรี									
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่	
๓๗	ครู (คศ.๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสังหาดทรายทอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน	
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่	
๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน	
๔๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
รวมกองการศึกษา		๗	๑๐	๑๐	๑๐	+๓	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน										
รวมพนักงานและพนักงานจ้างเทศบาล		๔๙	๕๕	๕๕	๕๕	(+๗)/(-๑)	-	-		

*** หมายเหตุ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

*** เทศบาลตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย

ที่	ส่วนราชการ	อัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๒๑	๒๒	๒๒	๒๒	+๑	-	-	
๒	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๓	กองช่าง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	+๗/(-๑)	-	-	
๔	กองการศึกษา	๗	๙	๙	๙	+๓	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลัง		๔๙	๕๒	๕๒	๕๒	+๗/(-๑)	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๗,๘๘๐	๖๐๕,๘๘๐	๖๒๓,๘๘๐
๒		ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐
สำนักงานปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) นักทรัพยากรบุคคล (ป.ก./ช.ก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก./ช.ก.) นิติกร นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ช.ก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ป.ง./ช.ง.)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐
๔		ช.ก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๕,๙๒๐	๔๙๘,๙๒๐	๕๑๒,๒๔๐
๕		ช.ก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๖๗,๕๒๐	๓๘๑,๗๖๐	๓๙๖,๒๒๐
๖		ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
๗		ป.ก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐
๘		ช.ก.	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๘๔๐	๑๘๘,๐๘๐	๑๙๓,๐๘๐	๑๙๗,๕๒๐
๙		ช.ก.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐
๑๐		พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๗,๒๐๐	๑๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๒	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	พนักงานขับรถกู้ชีพ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	พนักงานขับรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	พนักงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐
๑๗	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	คนงานเกษตร		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐
รวมสำนักงานปลัดเทศบาล				๒๐	๔,๕๔๓,๔๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๒๐	๒๒	๒๒	+	-	-	๒๖๗,๒๘๐	๒๖๘,๑๖๐	๒๖๘,๕๒๐	๔,๐๙๓,๘๘๐	๔,๑๑๑,๘๘๐	๔,๑๒๖,๗๖๐

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๑๔)																			
๒๐	ผ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๕๑,๘๘๐	๕๕๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	
๒๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	ชก.	๑	๑	๓๔๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๒๐	๑๓,๐๒๐	๔๖๙,๘๘๐	๔๖๙,๘๘๐	๕๒๗,๘๘๐	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๖๐๐	๒๒๙,๖๐๐	๒๘๕,๒๘๐	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ปง.	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๑๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๖๐,๔๐๐	
๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
รวมกองคลัง				๗	๑,๖๕๘,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๗	๗	๗	-	-	-	๔๕,๗๒๐	๔๖,๗๒๐	๔๖,๗๒๐	๑,๗๕๓,๒๒๐	๑,๗๕๓,๒๒๐	๑,๘๘๐,๑๒๐	
กองช่าง (๑๕)																			
๒๕	ผ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๘๗,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๕๒๖,๘๔๐	
๒๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๒,๔๔๐	๓๒๙,๔๐๐	๓๗๕,๕๖๐	
๒๗	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	+	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กัก
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	+	-	๒๘๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	กัก
๒๙	ลูกจ้างประจำ																		กัก
๒๙	พนักงานสอบสวน (ฝ่ายโอนภารกิจ)		๒	๒			๑	๑	๑	-	-	-							ก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๓๐	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑	๑	๑๘๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๒๐๒,๕๖๐	
๓๑	พนักงานเครื่องสูบน้ำ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	+	+	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	กัก
๓๒	คนงาน		๖	๖	๖๔๘,๐๐๐		๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	กัก
รวมกองช่าง				๑๕	๑,๗๗๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑๕	๑๕	๑๕	+	+	-	๖๔๕,๒๒๐	๕๖,๘๒๐	๕๖,๘๒๐	๒,๒๒๘,๙๐๐	๒,๒๒๘,๙๐๐	๒,๒๒๘,๒๒๐	
กองการศึกษา (๑๖)																			
๓๓	ผ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	-	๓๙๗,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๕๒๖,๘๔๐	กัก
๓๔	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๔๓๕,๕๖๐	กัก
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	+	-	๒๘๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	กัก
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๖	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กัก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหลักไผ่ศรี																			
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	+	-	-	-	-	-	-	-	
๓๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ฝ่ายโอนภารกิจ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							

การะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนอง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยสลับ-ห้วยทรายทอง														
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑					๑	๑	๑						
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้พิทักษ์)	๑		๑			๑	๑	๑						
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ฝ่ายเอนกการกิจ)	๑		๑			๑	๑	๑						
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๑		๑			๑	๑	๑						
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ฝ่ายเอนกการกิจ)	๑		๑			๑	๑	๑						
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ฝ่ายเอนกการกิจ)	๑		๑			๑	๑	๑						
๔๗	รวมกองการศึกษา		๑๐	๔	๔๕๖,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
๔๘	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑			๓๓๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑						
๕๐	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		๑	๐	๓๓๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑
๕๑	รวมพนักงานเทศบาลตำบลวังนางสาว		๕๕	๕๕	๗,๑๒๕,๑๒๐	๒๕๕,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓

ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๖
 ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๗ เพิ่ม ๕%
 ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๘ เพิ่ม ๕%
 ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๙ เพิ่ม ๕%

*** ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

*** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" จำนวน ๑ อัตรา การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวไว้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ
การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพิ่มเติมของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลวังนางสาว

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

คำชี้แจง

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่าย	คิดเป็นร้อยละ ๕๐	ค่าใช้จ่ายบุคลากร	ค่าประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	รวม	ร้อยละ
๒๕๖๗	๓๓,๒๒๒,๐๐๐	๑๓,๒๘๘,๘๐๐	๑๒,๓๕๓,๑๑๖	๑,๖๑๑,๒๗๖	๑๓,๙๖๔,๓๙๒	๓๗.๑๘
๒๕๖๘	๓๔,๘๘๓,๑๐๐	๑๓,๙๕๓,๒๔๐	๑๒,๗๙๑,๕๔๒	๑,๖๖๘,๔๖๒	๑๔,๔๖๐,๐๐๔	๓๖.๖๗
๒๕๖๙	๓๖,๖๒๗,๒๕๕	๑๔,๖๕๐,๙๐๒	๑๓,๑๑๐,๕๙๘	๑,๗๑๐,๐๗๘	๑๔,๘๒๐,๖๗๖	๓๕.๗๙

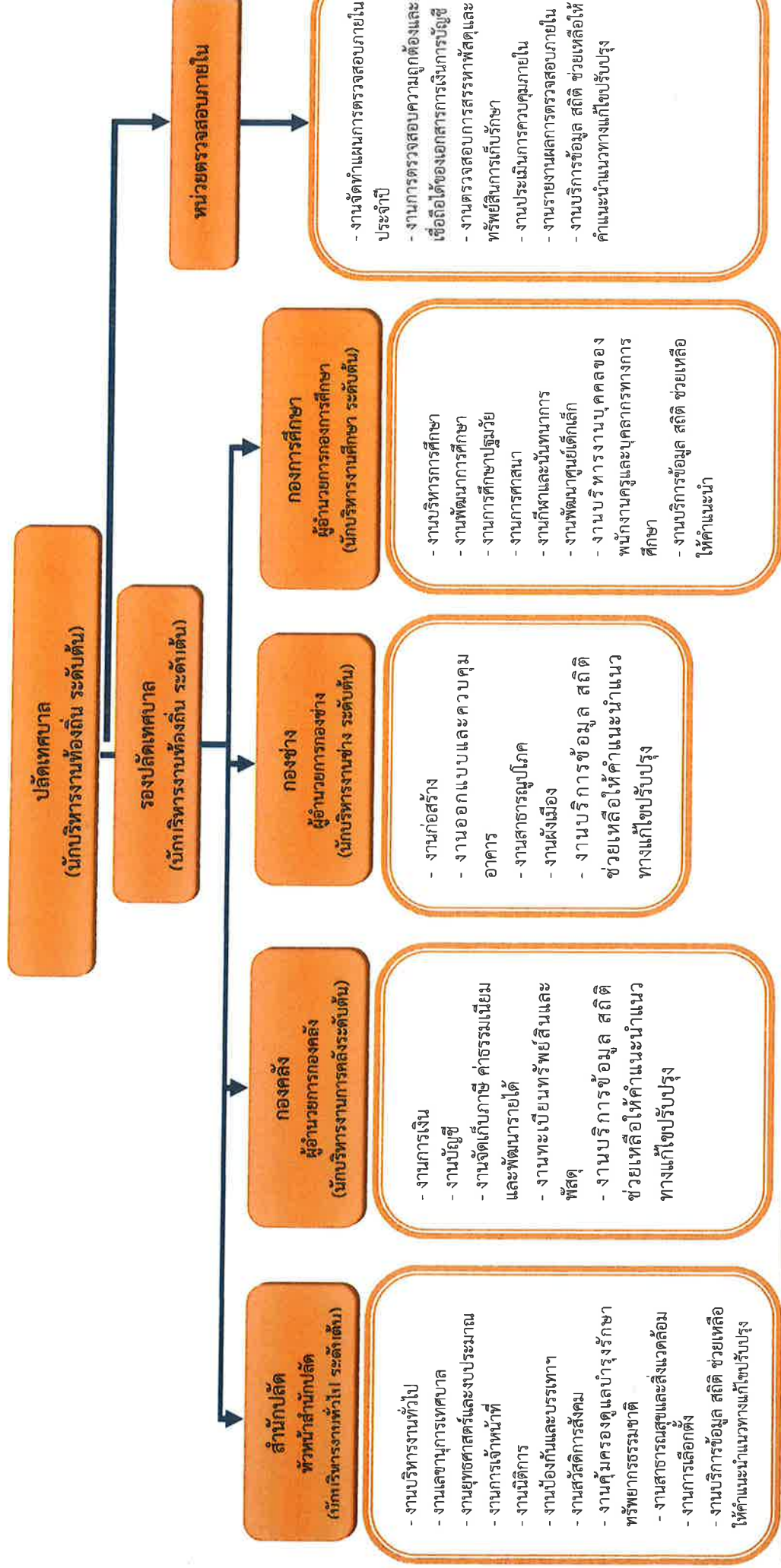
ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๖ ๓๑,๖๔๐,๐๐๐

ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๗ เพิ่ม ๕% ๓๓,๒๒๒,๐๐๐

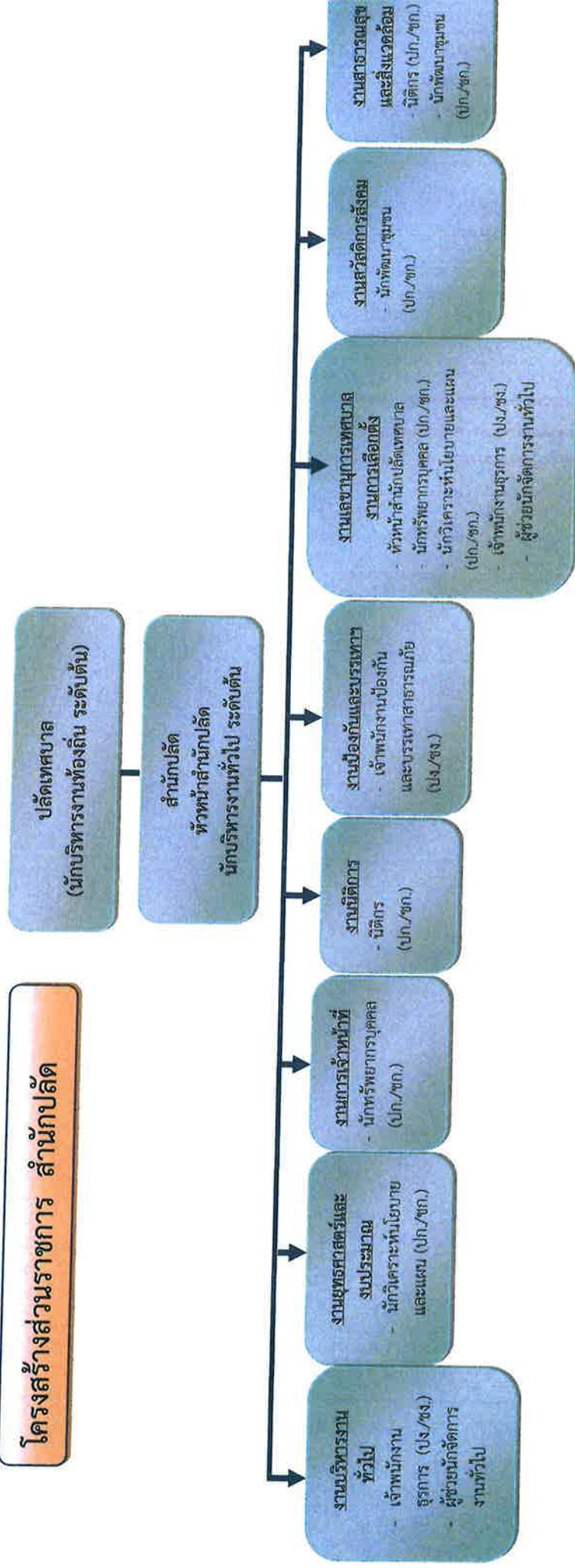
ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๘ เพิ่ม ๕% ๓๔,๘๘๓,๑๐๐

ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๙ เพิ่ม ๕% ๓๖,๖๒๗,๒๕๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัด

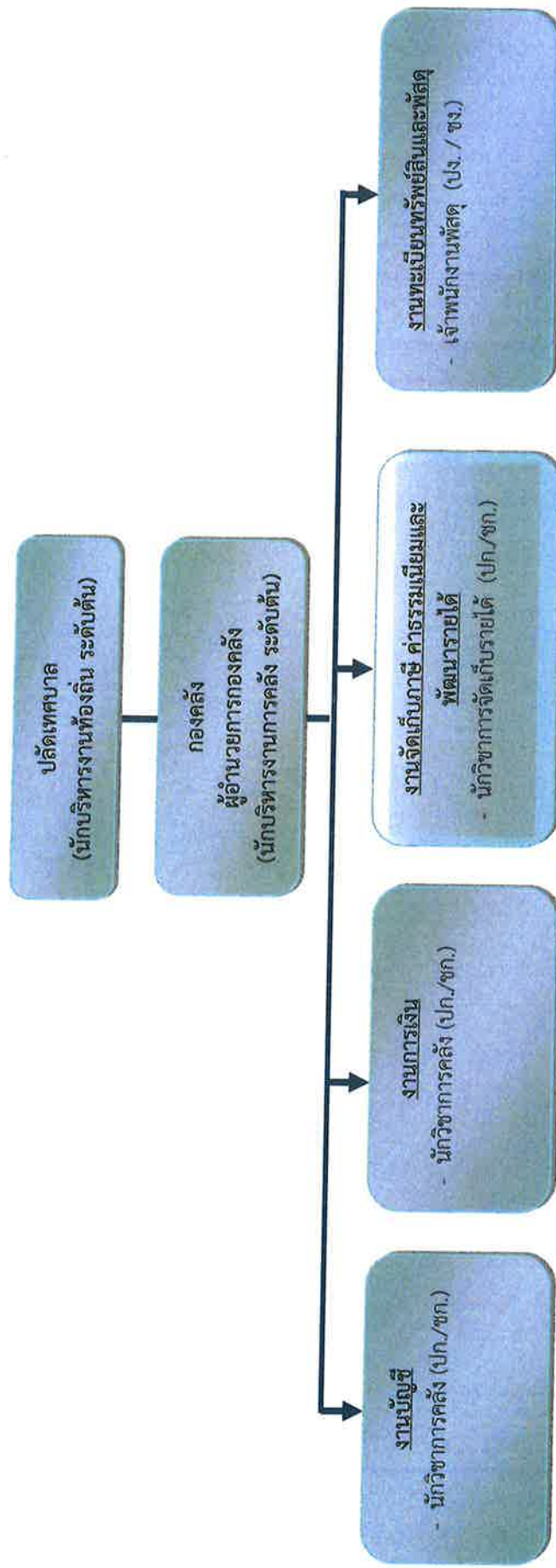


พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับรถดับเพลิง (๑) ๒. พนักงานขับรถกู้ชีพ (๑) ๓. พนักงานขับรถยนต์ (๑) ๔. พนักงานขับรถยนต์ (๑)
๕. พนักงานประจำรถขยะ (๒) ๖. คนสวน (๑) ๗. พนักงานทั่วไป (๓) ๘. คนงานเกษตร (๑)

ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับสูง	ชพ.	ขพ.	ปจ.	ชก.	อส	ปจ./ชก.	อส	ปจ./ชก.	อส	ปจ./ชก.	
ปัจจุบัน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑๑
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑๒
															๑๙
															๒๐

โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



พนักงานจ้างทั่วไป

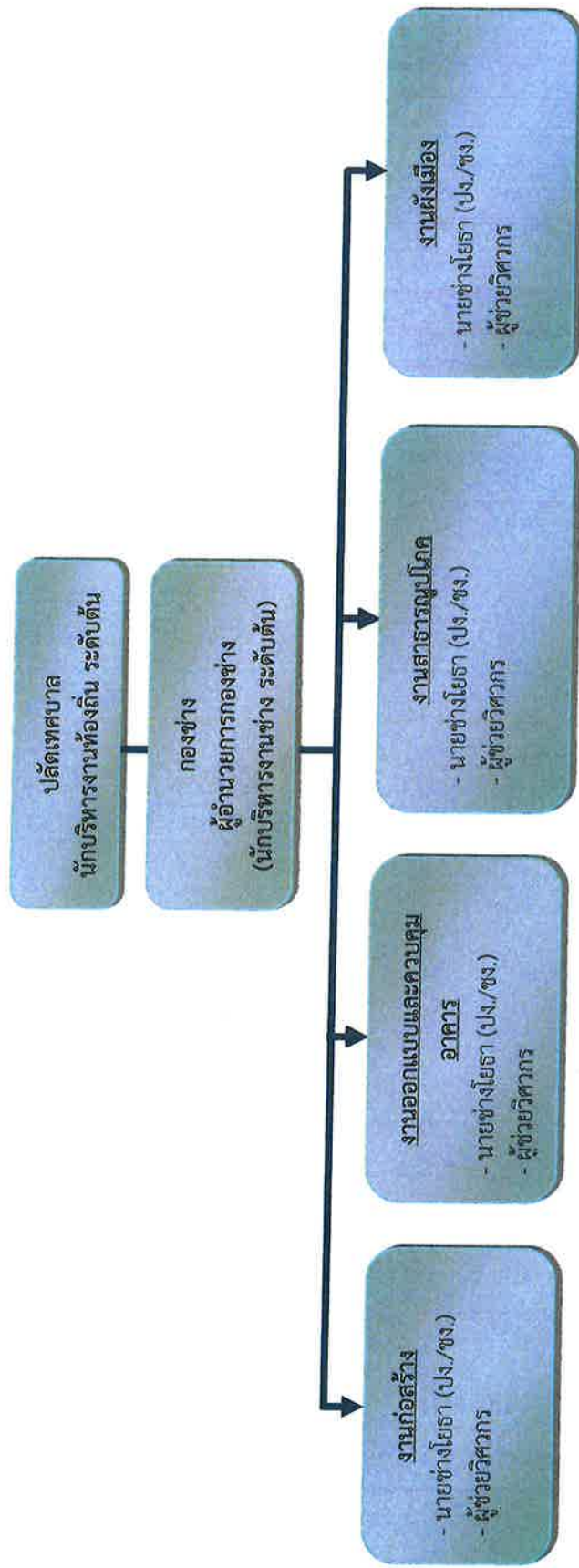
- คนงานทั่วไป (๓)

ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส				
ปัจจุบัน	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๓	๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๓	๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย
www.sangnangkhaod.go.th

โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



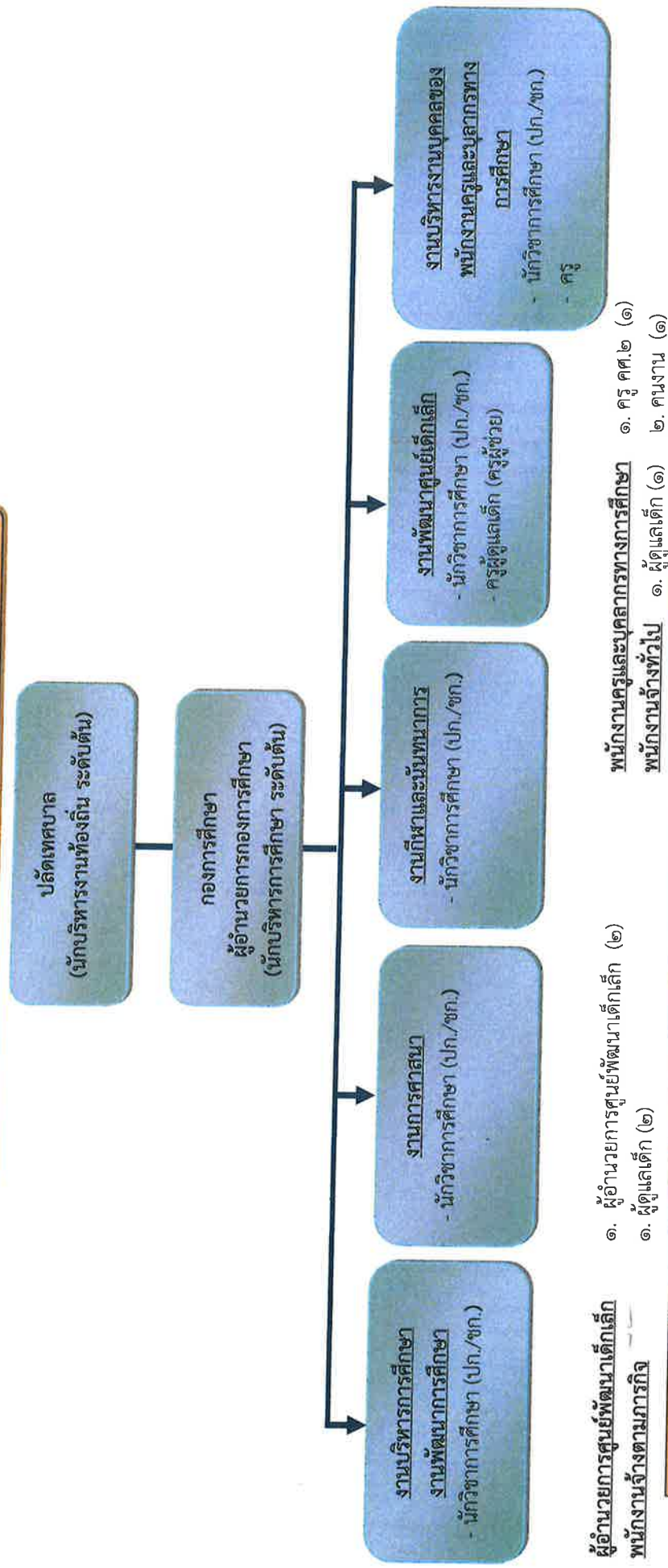
ลูกจ้างประจำ ๑. พนักงานสูบน้ำ (๒)

พนักงานจ้างทั่วไป ๑. คนงานเครื่องสูบน้ำ (๒) ๒. คนงานทั่วไป (๖)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยวิศวกร (๑)

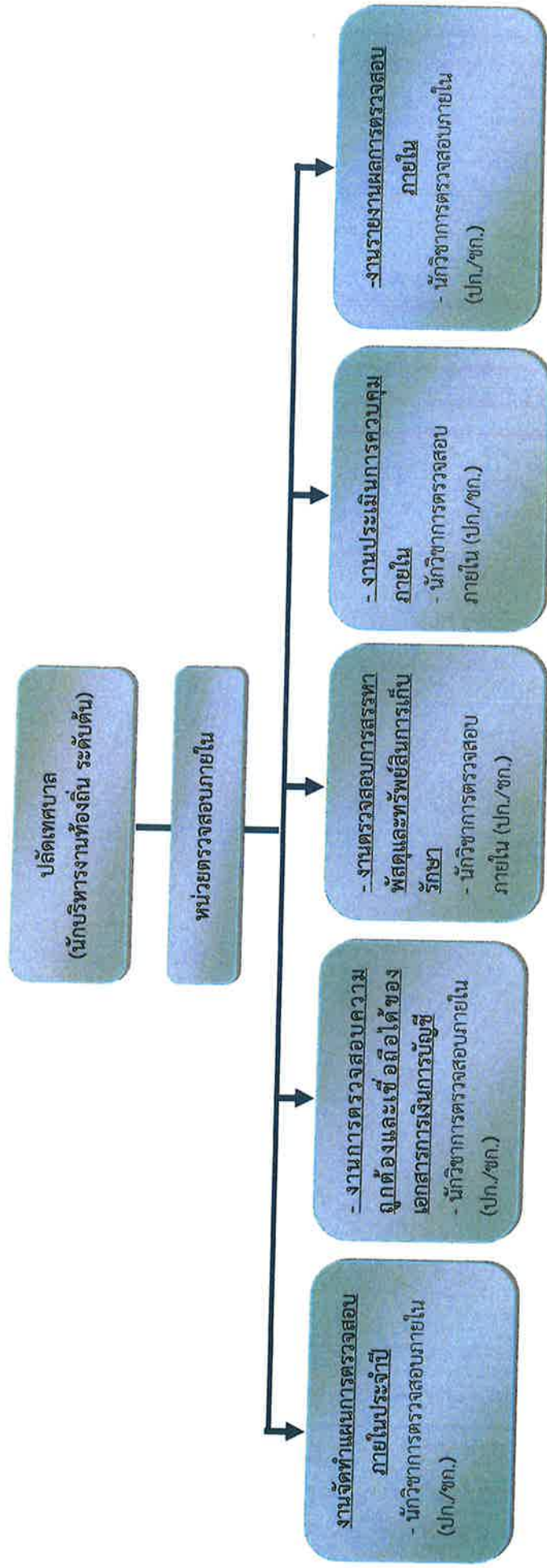
ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น	ชช.	ชพ.	ปท./ชก.	อส	ปง./ชง.			
ปัจจุบัน	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๘	๑๓
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	๑	-	-	๑	๒	๑	๑	๙	๑๕

โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา



ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		ผู้อำนวยการ		วิชาการ		ทั่วไป		ครู		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
	ระดับ	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น	ศพด.	ชช.	ชช.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ชช.	ชช.	ชช.	ชช.	ชช.	ชช.	
ปัจจุบัน	-		๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗
	-		๑	๑	๒	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐

โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙															
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน			
๑	นายอิศรณัฐ บุตรพรองค์	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	บพ.	ต้น	๖๙ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๕๓๐,๙๖๐
๒	นายสนธิชัย มหา	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	บพ.	ต้น	๖๙ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๘,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)			สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)			สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)									
๓	นางสาวนุชนาฏ พันหลาง	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๑ ๑๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อพ.	ต้น	๖๙ ๒ ๐๑ ๑๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๕๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๗,๕๒๐
๔	นางสาวปิยภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง	ป.เอก	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๓๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	วิชาการ	ชก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๓๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๖๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๖๒,๖๔๐
๕	นายปิยะพล เจื่อนข้า	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๓๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	วิชาการ	ชก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๓๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖	-ว่าง-		๖๙ ๒ ๐๑ ๓๓๐๕ ๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๓๐๕ ๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๕๗๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	นายสันติ โพธิ์วิ	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	วิชาการ	ป.ก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๘	นางสาวบุรินทร์ กวนหลาง	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	ทั่วไป	ป.ก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ก.	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๙	นายอำนาจ ศรีคำ	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชก.	ทั่วไป	ชก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	ชก.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๑๐	นายกราดร หงษา	ป.ตรี		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป					ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป				๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๑	ว่างใหม่	ป.ตรี							ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน				๑๕๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๕๐,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๒	นายบุญรักษ์ โยธะวงศ์	ม.ปลาย		พนักงานขับรถดับเพลิง					พนักงานขับรถดับเพลิง				๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดหนองคาย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่า/เดิม				กรอบอัตราเก่า/ใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นายฤทธิชัย ภมรศิริ	ม.ปลาย		พนักงานขับรถผู้ชีพ				พนักงานขับรถผู้ชีพ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายสนธิ นาวาศิริ	ปวส.		พนักงานขับรถยนต์				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายไอลาส พันนายน	ม.ปลาย		พนักงานขับรถขยะ				พนักงานขับรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายประสิทธิ์ หล้าคอม	ม.ต้น		พนักงานประจำรถขยะ				พนักงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายดอกไม้ คูณลาน	ม.ต้น		พนักงานประจำรถขยะ				พนักงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายสกล ทักซิณอุบล	ม.ปลาย		คนสวน				คนสวน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวมาลี แก้วนามเมือง	ปวส.		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวกัศรา ชันธุ์บาล			คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายศรเพชร ศิริทอน	ปวส.		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายวิทยา สุนเณ	ปวช.		คนงานเกษตร				คนงานเกษตร			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งบฯ ๑๔๖			งบฯ ๑๔๖				งบฯ ๑๔๖							
๒๓	นางสาวสุธาทิพย์ เตมณี	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อ.ท.	ต้น	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อ.ท.	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๒๔	นางสาวไพรัชย์ ชาดานันท์	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๗๑,๒๘๐
๒๕	นางสาวอภิญญา ณ พนงคายน	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก.	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๒๖	นางสาวปติดา บุญเลิศกุล	ปวส.	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนอง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
			พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	นางสาวคีนันย์ ศรีเสลา	ป.ตรี		คนงาน				คนงาน				๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐
๒๘	น.ส.จิราภรณ์ แก้วนามเมือง	ป.ตรี		คนงาน				คนงาน				๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐
๒๙	นางสาวจุฑามาศ บำรุงรส	ป.ตรี		คนงาน				คนงาน				๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐
กองช่าง (๑๕)			กองช่าง (๑๕)				กองช่าง (๑๕)								
๓๐	-ว่าง-		๖๙ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	อ.ท.	๖๙ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	อ.ท.	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างติดปี ๓๐๒,๒๘๐)
๓๑	นายนิสิต ช่างเหล็ก	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	ทั่วไป	๖๙ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	ทั่วไป	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๘๐x๑๒)	-	-	-	
๓๒	นักจัดการงานช่าง (กำหนดใหม่)	ป.ตรี					๖๙ ๒ ๐๕ ๓๗๐๗ ๐๐๑	นักจัดการงานช่าง		วิชาการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	กำหนดให้
๓๓	นายช่างโยธา (กำหนดใหม่)	ป.ตรี					๖๙ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๒	นายช่างโยธา		ทั่วไป	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	กำหนดให้
๓๔	นายถาวร ไชยสุข	ม.ปลาย	ลูกจ้างประจำ (ภายใต้บริหารกิจ) พนักงานสูบน้ำ				ลูกจ้างประจำ (ภายใต้บริหารกิจ) พนักงานสูบน้ำ								
๓๕	นายตันย์ เหมืองทอง	ป.ตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยวิศวกรโยธา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยวิศวกรโยธา					๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐
๓๖	นายเมฆา ส่างการนอก	ม.ปลาย	พนักงานจ้างตามทั่วไป				พนักงานจ้างตามทั่วไป								
๓๗	นายสันติภาพ มีระหารนอก	ม.ปลาย		คนงานเครื่องสูบน้ำ				คนงานเครื่องสูบน้ำ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐
๓๘	- ว่างใหม่ -							คนงานเครื่องสูบน้ำ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐
๓๙	นายธเนศพล แก้วนามเมือง	ปวส.		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๔๐	นายมันคง ฝ่ายขาว	ม.ปลาย		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายจักรพงศ์ ทิพย์พันธ์	ป.ตรี		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายณัฐพงศ์ จันท	ปวส.		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายวิฑิตชัย วรณเขตร์	ปวช.		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายสุภาพ ใจดี	ป.ตรี		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา (๑๘)			กองการศึกษา (๑๘)			กองการศึกษา (๑๘)							
๔๕	-ว่าง-	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อพ.	ต้น	๖๙ ๒ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อพ.	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๖	-ว่าง-	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ง.	๖๙ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๔๗	กำหนดใหม่	ป.ตรี					๖๙ ๒ ๐๘ ๔๑๐๑ ๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๔๘	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าน้อย												กำหนดใหม่
๔๙	นางวันนุช แสนยากัทักษ์	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๘ ๖๖๐๐-๐๓๘	ครู		คศ.๒	๖๙ ๒ ๐๘ ๖๖๐๐-๐๓๘	ครู		คศ.๒			
๕๐	นางอนงค์ หาญราชา	ม.ปลาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ฝึกหัด)				พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ฝึกหัด)						
๕๑	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												กำหนดใหม่
๕๒	นางสมเพียร อินทอม	ป.ตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ฝึกหัด)				พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ฝึกหัด)						
๕๓	น.ส.ธิดิตา จิตนาค	ป.ตรี	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป						
๕๔	ว่างเดิม			คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)			หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)			หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						
๕๕	-ว่าง-		๖๙ ๒ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		วิชาการ	๖๙ ๒ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	๓๕๕,๓๒๐

*** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" จำนวน ๑ อัตรา การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวไว้ให้ระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรหาอัตราค่าจ้างจากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง

เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ภารกิจที่กำหนด เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม แล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตาม นโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบ ราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัด ระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสาย การบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อ ขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการ เชื่อมโยงกันเองของทางราชการ เพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทาง ราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมา ด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงการให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานร่วมด้วย

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ยึดถือปฏิบัติดำเนินการตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวม เป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีนโยบายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน/ลูกจ้าง ได้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยได้จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามอำนาจหน้าที่ และตามตำแหน่งที่ปฏิบัติในรอบปีงบประมาณทางเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้จัดการฝึกอบรมให้กับพนักงาน โดยยึดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ทางหน่วยงานราชการต่าง ๆ ได้จัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อให้พนักงาน/ลูกจ้างผู้ปฏิบัติมีความชำนาญมากยิ่งขึ้น โดยหมุนเวียนสับเปลี่ยนตามตำแหน่งและในปีหนึ่งๆ เทศบาลได้จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรขึ้นไป

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

๓. การไปทัศนศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างได้เรียนรู้และได้เห็นการบริหารจัดการของหน่วยงานที่ได้ไปศึกษาดูงานให้นำมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ซึ่งในการไปทัศนศึกษาดูงานเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้กับพนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง ในการพัฒนาข้าราชการพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างของเทศบาลได้สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้รับการอบรมทั้งจากหน่วยงานอื่นๆ และได้จัดฝึกอบรมเองโดยโครงสร้างใหญ่ที่เทศบาลจัดฝึกอบรมจะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานการใช้เครื่องใช้สำนักงานเบื้องต้นรวมทั้งการจัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาพนักงาน/ลูกจ้าง โดยมุ่งเน้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใน ๓ ด้าน คือ

๑. เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

๒. เพื่อให้มีทัศนคติ

๓. เพื่อให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมประพฤติปฏิบัติตัวเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๔. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้เลือ่วิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับสภาพการโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่นการสอน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ที่ปฏิบัติ การรักษาราชการและการสัมนา เป็นต้น

โดยมีการติดตามผลหลังจากที่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ ในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล จะต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน ตามตำแหน่งและตามแผนอัตรากำลังโดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลจะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งในระยะ ๓ ปี หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล แต่ละตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งองค์กรจะต้องเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างของที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนาประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่และพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้างโดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำดูแลช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาลูกจ้างใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ความรู้โดยทั่วไปเช่นสถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหารได้แก่รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่นในเรื่องการวางแผนการมอบหมายงานการจูงใจการประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพเช่นมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานการสื่อสารการเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมจริยธรรมได้แก่การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติเทศบาลตำบลสร้างนางงามมีหลักการในการพัฒนาบุคคลคือหลักการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้พนักงานลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มี การพัฒนาตนเองซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมปรับสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดทำงานของตนเพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลสร้างนางงามหรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยายการสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงานเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงาน ของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคสภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมนด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมต่อไปในอนาคตด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือหรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทิศทางการดำเนินงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๓. วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

การทดสอบ ประเมินความรู้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสร้างนางขาวจะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของเทศบาลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างได้อย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แล้ว เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนา ตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง Thailand 4.0 เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มุ่งเน้นให้ประชาชน ใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงการให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานร่วมด้วย

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ด้วยเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๗ ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

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

ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวทุกคน จะต้องยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ดังนี้

๑. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
๓. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๔. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
๕. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ท่วมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
๖. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๗. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยดี

๘. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๐. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๑. ข้าราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นจำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

ที่ ๒๓๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) วิเคราะห์วางแผนในการใช้กำลังคน ความต้องการกำลังคนของเทศบาล ให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความตามหมวด ๒ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๐ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

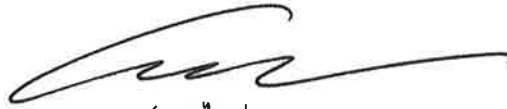
- | | | |
|--------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| ๑. นายไพล่ จะหลาบหลวง | นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอัครณ์ภูธร บุตรพระองค์ | ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. นายสนธิชัย มหา | รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | |
| ๔. นางสาวสุรชาติพิทย์ เตมานิ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายนิสิต ช่างเหล็ก | นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| ๖. นางสาวนุชนาฏ พันหลวง | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลกรม | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางสาวปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล เป็นเพื่อให้แผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

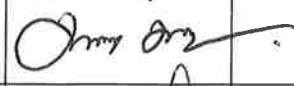
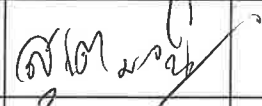
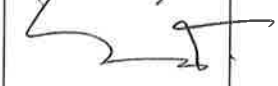
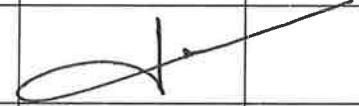
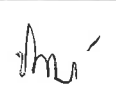
สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายไพล่ จะหลาบหลวง)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย
วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไพล่ จะหลาบหลวง นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว	ประธานกรรมการ		
๒	นายอัศวินภูธร บุตรพระองค์ ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว	กรรมการ		
๓	นายสนธิชัย มหา รองปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว	กรรมการ		
๔	นางสาวสุรชาติพิย เตมานี ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๕	นายนิสิต ช่างเหล็ก นายช่างโยธาชำนาญงาน รก.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๖	นางสาวนุชนาฏ พันหลวง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/ เลขานุการ		
๗	นางสาวปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายไพล่ จะหลาบหลวง นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในที่ประชุมได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายไพล่ จะหลาบหลวง :
(นายกเทศมนตรี)

๑.๑ ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ได้มีหนังสือที่นค ๐๐๒๓.๒/๔๒๔๗ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วและเสนอต่อ ก.ท.จ.หนองคาย ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

๑.๒ คำสั่งเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ที่ ๒๓๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อวิเคราะห์วางแผนในการใช้กำลังคน ความต้องการกำลังคนของเทศบาล ให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความตามหมวด ๒ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๐ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. นายไพล่ จะหลาบหลวง	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายอัศรณัฐ บุตรพระองค์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายสนธิชัย มหา	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
	รท.ผอ.กองการศึกษาฯ	
๔. นางสาวสุธาทิพย์ เตมานิ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายนิสิต ช่างเหล็ก	นายช่างโยธาชำนาญงาน	กรรมการ
	รท.ผอ.กองช่าง	
๖. นางสาวนุชนาฏ พันหลวง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	กรรมการ/ผ.ช.เลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว โดยคำนึงถึงการกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล เป็นเพื่อให้แผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลในระยะเวลา ๓ ปี

/มติที่ประชุม...

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายไพล่ จะหลาบหลวง
(นายกเทศมนตรี)

๓.๑ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจง
ตำแหน่งอัตราของแต่ละส่วนราชการ และภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อเสนอ
ให้หัวหน้าส่วนราชการได้พิจารณาอัตรากำลังในครั้งนี้

น.ส.ปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง
(นักทรัพยากรบุคคล)

ตามที่แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้มีการ
ประกาศใช้แผนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมาแล้วนั้น และในห้วง
เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ที่ผ่านได้มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
ครั้งที่ ๕ ตามหนังสือชักซ้อมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้ว
นั้น จึงขอรายงานจำนวนอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ แผนอัตรากำลัง
ดังกล่าวจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้อง
ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด จึงขอ
รายงานจำนวนอัตรากำลังของ แต่ละส่วนราชการให้คณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ทราบ ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๒. สำนักปลัดเทศบาล

- อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๗ ตำแหน่ง จำนวนคนครอง ๗ คน
(รวมเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน ที่จะย้ายมาดำรงตำแหน่ง
ในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖)
- อัตรากำลังพนักงานจ้าง แยกเป็น
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง จำนวนคนครอง ๑ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป ๘ ตำแหน่ง จำนวนคนครอง ๑๑ คน

๓. กองคลัง

- อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๔ ตำแหน่ง จำนวนคนครอง ๔ คน
- อัตรากำลังพนักงานจ้าง ๑ ตำแหน่ง จำนวนคนครอง ๓ คน

/๔. กองช่าง...

๔. กองช่าง

- อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๒ ตำแหน่ง จำนวนคนครอง ๑ คน
- ว่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- อัตรากำลังลูกจ้างประจำ ๒ คน จำนวนคนครอง ๒ คน
- เกษียณปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน
(นายสุริยะพล พันพิมพ์)
- อัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง จำนวนคนครอง ๑ คน
- อัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง จำนวนคนครอง ๘ คน

๕. กองการศึกษา

- อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๒ ตำแหน่ง ว่าง ๒ ตำแหน่ง คือ
 ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
 ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ
- อัตรากำลังพนักงานจ้าง ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
- พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔ ตำแหน่ง
จำนวนคนครอง ๔ คน

ทั้งนี้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง “ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก” จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)

รวมทั้งหมดแล้วมี อัตราตำแหน่ง ๓๘ ตำแหน่ง อัตรากำลัง ๔๓ อัตราคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย จากเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณการรายจ่าย ๓๑,๓๖๔,๐๐๐ (ไม่รวมเงินอุดหนุนลูกจ้างประจำ และครู) คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปรากฏดังนี้

- งบประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๓๓.๒๗ %
- งบประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๓๒.๘๑ %
- งบประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๓๒.๐๐ %

/จึงขอแจ้ง...

จึงขอแจ้งการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดหนองคายได้มีการอบรมซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลังรูปแบบใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ และตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

(รายละเอียดปรากฏตามหนังสือ สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
ที่ นค ๐๐๒๓.๒/๔๓๔๗ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ดังนั้น ในการจัดทำแผนในครั้งนี้ หากมีอัตราตำแหน่งใดว่างที่เห็นควร
เสนอเพิ่มหรือยุบกรอบ ก็ให้แต่ละกองได้พิจารณาอัตรากำลังพนักงานใน
ส่วนราชการของตนแล้วเสนอแนะในที่ประชุมได้พิจารณาต่อไป

จากการตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตามปีงบประมาณ
๒๕๖๕ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรที่จ่ายจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ตามรายงานงบการเงินที่รายงานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รายละเอียดดังนี้

ภาระค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริง ปี ๒๕๖๕ = ๓๐.๗๕ %

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่ง “คนงานทั่วไป”
เป็น “คนงาน”

- | | |
|---------------|---------------|
| - สำนักปลัด | จำนวน ๓ อัตรา |
| - กองคลัง | จำนวน ๓ อัตรา |
| - กองช่าง | จำนวน ๖ อัตรา |
| - กองการศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |

รวมทุกส่วนราชการ จำนวน ๑๓ อัตรา

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายไพล่ จะหลาบหลวง
(นายกเทศมนตรีฯ)

- ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลไปแล้ว
นั้นประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖) ฉบับปัจจุบันจะสิ้นสุดลง ท่านใดมีข้อเสนอแนะในการจัดทำแผน
อัตรากำลังในครั้งนี้ เรียนเชิญเสนอแนะที่ประชุมครับ

นางสาวนุชนาฏ พันหลวง
(หัวหน้าสำนักปลัด)

- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๒๕๖๙) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการฯ และหนังสือ
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม
๒๕๖๖ ภายใต้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ “กองระดับต้น” นั้น จะต้อง
มีข้าราชการอย่างน้อย ๔ อัตรา ซึ่งประกอบไปด้วยสายงานบริหาร (อำนวยการ
ต้น) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง ๑ อัตรา และตำแหน่งสายปฏิบัติประเภท
วิชาการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๓ อัตรา โดยในสายงานปฏิบัติ

/จำนวน...

จำนวน ๓ อัตรานั้นจะต้องมีสายวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งในส่วน
ของโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวยังไม่เป็นไปตาม
ตามประกาศเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการฯ มีอยู่จำนวน ๒ กอง ซึ่งได้แก่
๑. กองช่าง ยังขาดพนักงานเทศบาลประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา และ
ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และ ๒. กองการศึกษา ยังขาดพนักงาน
เทศบาลประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา จึงจะเป็นไปตามประกาศเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการฯ จึงขอเสนอเรียนให้ที่ประชุมได้พิจารณาในการกำหนด
ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ร่วมกันเพื่อจะได้จัดทำเอกสาร
เป็นรูปแบบเสนอให้กับที่ประชุมคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาในวันที่
๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ค่ะ

มติที่ประชุม

- ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ โดยให้กำหนดตำแหน่ง
ใหม่ในกองช่าง ประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง จำนวน
๑ อัตรา และตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน
๑ อัตรา และกองการศึกษา ให้กำหนดตำแหน่ง ประเภททั่วไป ได้แก่
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓ อัตรา

นายอัศวิน ภูธรพระองค์ (ปลัดเทศบาล)

- จากการตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของ
แต่ละกองยังคงมีปริมาณงานมาก แต่เนื่องจากตามร่างแผนอัตรากำลังดังกล่าว
มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕
ในขณะนี้อาจมีความเสี่ยงสูงในการดำเนินการสรรหาในตำแหน่งสายบริหาร
เนื่องจากตามหนังสือระเบียบที่เกี่ยวข้อง อบท.ที่จะดำเนินการสรรหาผู้มาดำรง
ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง ขอให้พิจารณาตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลจะต้องไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างเคร่งครัด ประกอบกับสายงาน
ผู้บริหารไม่สามารถทำการยุบกรอบตำแหน่งที่ไม่มีคนครองและไม่มีควม
จำเป็นออกได้

ที่ประชุม

- รับทราบ

นางสาวนุชนาฏ พันหลวง
(หัวหน้าสำนักปลัด)

- จากการตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของสำนักปลัดยังคงมีปริมาณมากขึ้นเรื่อยๆ และเพื่อเป็นการรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และช่วยปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชน ซึ่งปัจจุบันมีภาระงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น งานเบิกจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ งานลงทะเบียน เด็กแรกเกิด งานช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส งานสวัสดิการชุมชน งานสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ และงานพัฒนาชุมชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานในปัจจุบัน จึงเห็นควรให้เพิ่มอัตรากำลังในส่วนของพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น ๑ อัตราในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน หากการเพิ่มอัตรากำลังดังกล่าวแล้ว อัตราภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ อยู่ในตัวเลขที่สามารถดำเนินการได้ จึงขอที่ประชุมกำหนดเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

ที่ประชุม

- ที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

น.ส.สุรชาติพย์ เตมานิ
(ผอ.กองคลัง)

- ในส่วนของกองคลัง ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของงานการเงินและงานบัญชี มีจำนวนมาก และถ้าดูตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ปัจจุบันอัตราตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง จึงไม่มีการเสนอขอกำหนดอัตราเพิ่มในส่วนราชการดังกล่าว

มติที่ประชุม

- รับทราบ

นายนิสิต ข่างเหล็ก
(นายช่างโยธาชำนาญงาน)
รก.ผู้อำนวยการกองช่าง

- ในส่วนของกองช่าง ในการบริการสาธารณะแก่ประชาชน ก็มีปริมาณงานมากขึ้นเรื่อยๆ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ คือ นายสุริยะพล พันพิมพ์ ตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำ กองช่างจึงขอเสนอให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่ม ๑ อัตราเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าพร้อมระบบส่งน้ำบ้านหาดสัง เพื่อการดูแลบำรุงรักษาและบริหารจัดการน้ำจากสถานีดังกล่าว และให้สอดคล้องกับการดำเนินการของหน่วยงานต่อไป

มติที่ประชุม

- รับทราบ

นายสนธิชัย มหา
(รองปลัดเทศบาล)
รท.ผอ.กองการศึกษาฯ

- สำหรับอัตรากำลังกองการศึกษายังคงมีอัตรารว่าง ในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ก็อยากให้มีการสรรหาตำแหน่งที่ว่างมาดำรง
ตำแหน่งเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่างมานาน และดูจากกรอบอัตรากำลัง
ตอนนี้ยังมีตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ที่เป็นตำแหน่งว่าง กระผมจึงอยาก
สอบถามว่าจะดำเนินการสรรหาเข้ามาช่วงประมาณเดือนไหนครับ เพราะ
ปริมาณงานในกองยังคงมีปริมาณงานที่เยอะ ในช่วงที่จัดกิจกรรม หรือโครงการ
อาจจะต้องขอความร่วมมือสำนัก/กองอื่นๆ ได้มาช่วยกันขับเคลื่อนงาน
ให้สำเร็จลุล่วง

มติที่ประชุม

- รับทราบ

น.ส.ปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง
นักทรัพยากรบุคคล

- สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ที่เป็นตำแหน่งว่างอยู่ตอนนี้
ทางสำนักปลัดได้จัดทำปฏิทินในการดำเนินการสรรหาไว้ แล้วค่ะ
ช่วงดำเนินการสรรหาจะเป็นช่วงตลอดเดือน สิงหาคม และจะเสนอเรื่องเข้า
ก.ท.จ.หนองคาย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในช่วงเดือนกันยายน หลังจาก
ที่ ก.ท.จ.หนองคาย ให้ความเห็นชอบแล้วก็จะทำหนังสือเรียกผู้สอบแข่งขันได้
เข้ามาทำสัญญาจ้างภายในเดือนตุลาคม ค่ะ

มติที่ประชุม

- รับทราบ

นายไพล่ จะหลาบหลวง
(นายกเทศมนตรี)

- ท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีกระผม
จะขอมติที่ประชุมในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้

ที่ประชุม

- ที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นายไพล่ จะหลาบหลวง
(นายกเทศมนตรี)

- ในส่วนการจัดทำแผนอัตรากำลังก็จะให้เป็นไปตามมติที่ประชุม
เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขอมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. นำเสนอร่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะอนุกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
หนองคายพิจารณาให้ความเห็นชอบ

/๓. เมื่อได้รับ...

๓. เมื่อได้รับการอนุมัติแผนจาก ก.ท.จ.หนองคาย แล้วให้จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้แต่ละส่วนราชการทราบถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และเสนอแผนอัตรากำลังที่ ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคายเพื่อเสนอให้นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาวลงนาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวนุชนาฏ พันหลวง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้เสนอรายงานการประชุม

นายอัครณัฐ บุตรพระองค์
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว
กรรมการ

ลงชื่อ



ผู้รับรองรายงานการประชุม

นายไหล่ จะหลาบหลวง
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว
ประธานคณะกรรมการ

**บัญชีแสดงการ
วิเคราะห์ปริมาณงาน**

แบบขออนุมัติยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เอกสารหมายเลข ๑

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล				จำนวนลูกจ้าง ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็นของ ก.เทศบาลจังหวัด หนองคาย
					ของเทศบาล ที่มี /ว่าง	ของส่วน ราชการนี้ ที่มี /ว่าง	ของงานนี้ ที่มี /ว่าง	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)			
๑	สำนักปลัด	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑. เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และช่วยปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชน ซึ่งปัจจุบันมีภาระงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น งานเบิกจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ งานลงทะเบียนเด็กแรกเกิด งานช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส งานสวัสดิการชุมชน งานสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ และงานพัฒนาชุมชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานในปัจจุบัน	๑๙/๔	๙/๑	๑/๑	-/๑๒	-/-	ไม่อยู่ (กำหนดตำแหน่งใหม่)	
๒	กองช่าง	คนงานเครื่องสูบน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการ จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าพร้อมระบบส่งน้ำ บ้านหาดส้ม เพื่อการดูแลบำรุงรักษาและบริหารจัดการน้ำ น้ำจากสถานีดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการของหน่วยงานต่อไป	๑๙/๔	๒/๑	๒/-	๒/๙	๒/๒	อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (กำหนดเพิ่ม)	

(นายอัครณัฐ บุตรพระองค์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

(นายไพล่ จะหลาบหลวง)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ชื่อนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็นของ ก.เทศบาลจังหวัดหนองคาย
๑	สำนักงานปลัด	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (กำหนดตำแหน่งใหม่)	กำหนดตำแหน่งใหม่	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	สำนักงานปลัด	๑. เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และช่วยปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชน ซึ่งปัจจุบันมีภาระงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น งานเบิกจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ งานขึ้นทะเบียนเด็กแรกเกิด งานช่วยเหลือผู้ยากไร้ งานสวัสดิการชุมชน งานสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และงานพัฒนาชุมชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันมีไม่เพียงพอ กับปริมาณงานในปัจจุบัน	ไม่อยู่ (กำหนดตำแหน่งใหม่)	
๒	กองช่าง	คนงานเครื่องสูบน้ำ คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม)	กำหนดอัตรากำลังเพิ่ม	คนงานเครื่องสูบน้ำ คนงานทั่วไป	กองช่าง	เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการ จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า พร้อมระบบส่งน้ำบ้านหาดสัง เพื่อการดูแลบำรุงรักษาและบริหารจัดการน้ำจากสถานีดังกล่าว และให้สอดคล้องกับการดำเนินงานต่อไป	อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (กำหนดเพิ่ม)	

(นายอัครณัฐ บุตรพระองค์)

ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

(นายไพล่ จิตกลางหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธิ์ชัย 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.)	ว่าง		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	

เนื้องานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ไม่ว่าง		๑	
๒	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		กำหนดตำแหน่งใหม่	๑	

เนื้องานจ้าง

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

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.)	ไม่ว่าง		๑	
๔	๖๙-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		๑	

งานจ้าง

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	รับโอน
๓	๖๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	ไม่ว่าง		๑	

ลูกจ้างประจำ

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ไม่ว่าง		๑	

พนักงานจ้าง

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

๔) ส่วนราชการ กองการศึกษา มีกรอบตำแหน่งดังนี้

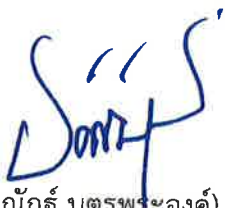
ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อน.ต้น)	ว่าง		๑	รับโอน
๒	๖๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (ปจ./ชก.)	ว่าง		๑	
๓	๖๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๘	ครู (คศ.๒)	ไม่ว่าง		๑	ถ่ายโอน

พนักงานจ้าง

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

๖) ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่งดังนี้

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



(นายอัศวิน ภูธรพวง)

ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว



(นายไหล่ จิตพลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ตามเทศบัญญัติรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

เอกสารหมายเลข

รายการจ่ายประจำปี		รายการจ่ายประจำปี		รายการจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง							หมายเหตุ	
ก่อน ปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวน เงินที่เพิ่ม	คิดเป็น ร้อยละ	รายการจ่ายหมวด พนักงานเทศบาล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการจ่าย ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายการจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	
๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๑,๖๔๐,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐.๓๔	๖,๓๘๒,๘๒๓.๐๐	๒๐.๑๗	-	-	๒,๔๘๔,๐๐๐.๐๐	๑,๘๑๑,๕๒๕	๑๐,๘๕๘,๔๑๕	๓๔.๓๒	
				๖,๓๘๒,๘๒๓	๒๐.๑๗	-	-	๒,๔๘๔,๐๐๐	๑,๘๑๑,๕๒๕	๑๐,๘๕๘,๔๑๕	๓๔.๓๒	
				รวม								



(นายอัศวินบุญ บุตรพรวงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว



(นายไถ่ จะหลาบหลวง)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธารณย์ จังหวัดหนองคาย

๑.) ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อชิ้น (ต่อ นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๓) × (๔) = (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๕) ÷ ๘๒,๘๐๐ = (๖)	หมายเหตุ
๑	งานพัฒนาชุมชน	๑๘๐	๒๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๐๐๐	ขอกำหนดตำแหน่ง ใหม่ ๑ อัตรา
๒	งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีความเสี่ยง	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖	
๓	งานส่งเสริมสุขภาพที่ยั่งยืนผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์	๖๐	๖๕๐	๓๙,๐๐๐	๐.๔๗๑	
๔	งานขึ้นทะเบียนเด็กแรกเกิด	๓๐	๓๐	๙๐๐	๐.๐๑๑	
๕	งานช่วยเหลือผู้ยากไร้	๙๐	๑๐	๙๐๐	๐.๐๑๑	
๖	งานสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ	๑๕๐	๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙๑	
๗	งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕	
๘	งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน	๓๖๐	๕	๑,๘๐๐	๐.๐๒๒	
๙	งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗	
รวม		๑,๒๙๐	๑,๒๓๕	๑๒๖,๓๐๐	๑.๐๐๔	

๒.) ข้อกำหนดตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ (คนงานทั่วไป)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทีย) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีย) (๓) x (๔) = (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๕) ÷ ๘๒,๘๐๐ = (๖)	หมายเหตุ
(๑)						
๑	ตรวจสอบเครื่องสูบน้ำ , มอเตอร์ , ระบบไฟฟ้า และแพรวัวอยู่สภาพที่จะใช้งานได้หรือไม่ ก่อนที่จะเริ่มทำการสูบน้ำประจำวัน	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗	
๒	ทำความสะอาดภายในแพสูบน้ำภายหลังจากเลิกเดินเครื่องสูบน้ำในแต่ละวัน	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓	
๓	ตรวจสอบตารางรอบเวรการส่งน้ำและหลักฐานขอใช้น้ำจากกลุ่มหรือสหกรณ์ผู้ใช้น้ำ เพื่อทราบกำหนดเวลาที่เริ่มต้น และเวลาที่หยุดสูบน้ำ	๑๐	๓๖๕	๓,๖๕๐	๐.๐๔๔	
๔	บันทึกเลขมิเตอร์ไฟฟ้าก่อนสูบน้ำและหลังสูบน้ำทุกครั้งที่มีการกดปุ่มสวิทช์ ปิด-เปิด เครื่องสูบน้ำ ในแบบฟอร์มบันทึกการเดินเครื่องสูบน้ำ	๑๐	๓๖๕	๓,๖๕๐	๐.๐๔๔	
๕	บำรุงรักษาเครื่องสูบน้ำและอุปกรณ์ เช่น อัดจาระบี ใส่น้ำมันหล่อลื่น	๑๐๐	๒๓๐	๒๓,๐๐๐	๐.๒๗๘	
๖	ตรวจสอบ ทางปลาข้าวสาลีไฟฟ้า จุดต่อ ยึดจุดต่อสายไฟฟ้าที่เชื่อมต่ออุปกรณ์ไฟฟ้า ในตู้ควบคุมระบบไฟฟ้า (แผงสวิทช์) ตู้เซฟต์สวิทช์ ให้อยู่ในสภาพยึดแน่นอยู่เสมอ	๓๐	๑๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔	
๘	ทำความสะอาดหน้าทองขาวของแอมและเดลด้าคอนแทรกเตอร์ และขั้วสายไฟฟ้า ที่เกิดคราบของออกไซด์จับอยู่	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓	
๙	ตรวจสอบประเก็นยางตามจุดต่างๆ เช่น ที่ใช้ดวาล์ว ประตูน้ำ หัวกระโหลก ปลายท่อดูดของเครื่องสูบน้ำ	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘	
๑๐	ตรวจสอบสภาพของคลองส่งน้ำ ท่อส่งน้ำ ระบบการส่งน้ำ และอาคารชลประทาน รวมกับกลุ่มผู้ใช้น้ำ	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘	
๑๑	รวบรวมหลักฐานการขอใช้น้ำในรอบเดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑) ของเดือนก่อนที่ผ่านมา	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕	
๑๒	เข้าประชุมประจำเดือนที่มีหนังสือแจ้งให้ทราบ					

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทีย) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีย) (๓) x (๔) = (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๕) ÷ ๘๒,๘๐๐ = (๖)	หมายเหตุ
๑๓	นำนโยบายหลักเกณฑ์ และข่าวสารต่างๆ จากการประชุมประจำเดือนที่เทศบาล ที่ทางกลุ่มผู้ใช้น้ำควรรทราบ แจ้งให้ประชาชนกลุ่มผู้ใช้น้ำทราบ	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕	
๑๔	อำนวยความสะดวกและซ่อมแซมบริเวณตัวสถานี บ้านพักอาคารและรั้ว ให้อยู่ในสภาพสะอาดเรียบร้อย	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘	
๑๕	ตรวจสอบการบำรุงรักษา ซึ่งดำเนินการโดยกลุ่มผู้ใช้น้ำ ก่อนเริ่มสูบน้ำประจำฤดูกาล	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘๓	
	รวม	๖๒๔	๓,๒๑๒	๑๑๗,๙๐๐	๑.๔๒๔	ขอกำหนดเพิ่ม ๑



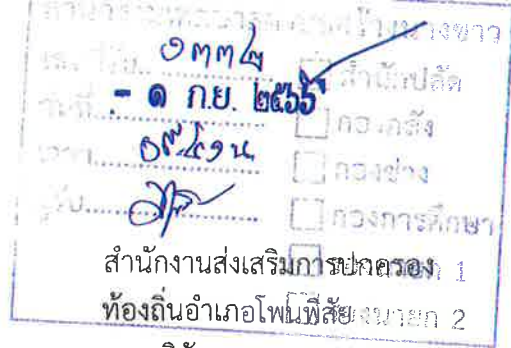
(นายอัศวินภูมิ บุตรพระองค์)

ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว



(นายไถ่ จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว



สำนักงานส่งเสริมการปกครอง 1
ท้องถิ่นอำเภอโพธิ์ชัย 2
ถนนพิสัยสรเดช นค ๔๓๑๒๐

หนองคาย “เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน”

ในการประชุม ก.พ.จ.หนองคาย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

ที่	เทศบาล/อำเภอ	อัตรากำลังทั้งหมด	รายการปรับปรุง	ความเห็นคณะกรรมการ	มติ ก.พ.จ.ท.
๑	ท.ม.หนองคาย	ก่อนปรับปรุง ๒๒๗ อัตรา	ขุมเดิม	เห็นควรเห็นชอบ	
	อ.เมืองหนองคาย	พ.เทศบาล มีคนครอง ๓๒๘ อัตรา	๑. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ขง. (สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ๑ อัตรา	เนื่องจากเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย	
		พ.เทศบาล ว่าง	๒. ภารโรง (ลูกจ้างประจำ/โรงเรียนเทศบาล ๑ ส่วนวิทยา สำนักการศึกษา) ๑ อัตรา		
	โครงสร้างส่วนราชการ	ลูกจ้างประจำ	๓. ภารโรง (ลูกจ้างประจำ/โรงเรียนเทศบาล ๓ จำนวนนคราห์ สำนักการศึกษา) ๑ อัตรา	และค่าแม่ปลูกจ้างประจำ ว่างใหญ่เล็ก	
	๑. สำนักปลัดเทศบาล	พ.จ้าง เทศบาล มีคนครอง ๒๓๔	กำหนดเพิ่ม		
	๒. สำนักคลัง	พ.จ้าง เทศบาล ว่าง	๑. คนงาน (พ.จ้างทั่วไป) (สำนักปลัดเทศบาล) ๕ อัตรา	เห็นควรเห็นชอบ เนื่องจากสำนักปลัดมี	
	๓. สำนักช่าง		(เดิม มีพนักงานจ้างทั่วไป ๒๓ อัตรา ความต้องการ = ๓๒.๘๓)	ปริมาณงานมาก จึงต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง	
	๔. สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	หลังปรับปรุง ๒๓๔ อัตรา		เพื่อรองรับภารกิจงาน	
	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ค่าใช้จ่าย ๖๗ ร้อยละ ๒๔.๒๔	๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พ.จ้างตามภารกิจ)(ส่วนพัฒนารายได้, สำนักคลัง) ๑ อัตรา	เห็นควรเห็นชอบ เนื่องจากเป็นการกำหนด	
	๖. สำนักการศึกษา	ค่าใช้จ่ายปี ๖๘ ร้อยละ ๒๔.๗๐	(เดิม มีข้าราชการ ๘ อัตรา มีพนักงานจ้าง ๔ อัตรา ความต้องการ = ๑๓.๔๓)	ตำแหน่งเพื่อรองรับงานด้านข้อเสนเพื่อการพัฒนารายได้	
	๗. กองสวัสดิการสังคม	ค่าใช้จ่ายปี ๖๘ ร้อยละ ๒๔.๑๗	๓. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. (สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ๑ อัตรา	เห็นควรเห็นชอบ เนื่องจากภารกิจงานส่วนส่งเสริม	
	๘. กองการเจ้าหน้าที่		(เดิม มีข้าราชการ ๑ อัตรา มีพนักงานจ้าง ๑ อัตรา ความต้องการ = ๔.๒๓)	สาธารณสุขมีปริมาณงานมาก และเพื่อรองรับ	
	๙. หน่วยตรวจสอบภายใน			ระบบการบริหารจัดการเก็บและการออกและต่ออายุ	
				ใบอนุญาตให้เป็นปัจจุบัน	
			๔. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ขง. (งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๑, สำนักสาธารณสุข) ๑ อัตรา	เห็นควรเห็นชอบ เนื่องจากไม่มีผู้ปฏิบัติงาน	
			(เดิม ไม่มีข้าราชการ ความต้องการ = ๒.๒๑)	ด้านนี้โดยตรง	
			๕. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ขง. (งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๒, สำนักสาธารณสุข) ๑ อัตรา		
			(เดิม ไม่มีข้าราชการ ความต้องการ = ๒.๓๖)		
			๖. ผอ.ส่วนบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับ กลาง (สำนักการศึกษา) ๑ อัตรา	เห็นควรเห็นชอบ เนื่องจากเป็นการกำหนดตำแหน่ง	
			(กำหนดเพิ่มเติมระเบียบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ)	ตนโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับผู้นำ ตามประกาศ	
				หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก ฯ พ.ศ. ๒๕๖๓	
			๗. ผอ. ศพด.ท.ม.หนองคาย (สำนักการศึกษา)	เห็นควรเห็นชอบ เนื่องจากเป็นการกำหนด	
			(กำหนดตามโครงสร้าง ไม่ต้องมีแบบ ๑ - ๖)	ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.	
				ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค. ๖๖	
				(การจัดทำแบบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	

ที่	เทศบาล/อำเภอ	อัตรากำลังทั้งหมด	รายการปรับปรุง	ความเห็นคณะกรรมการ	มติ ก.ท.จ.หนองคาย
๑๗	เทศบาลเมือง	ก่อนปรับปรุง ๔๔ อัตรา	ยุบเลิก	ความเห็นชอบคณะกรรมการ	
	อ.โพนพิสัย	พ.เทศบาล มีคนครอง ๑๔	๑. พนักงานสูบน้ำ (ลจ. ประจำ) (กองช่าง)	- เห็นควรเห็นชอบ เนื่องจาก	เห็นชอบ
		ลจ.ประจำ มีคนครอง ๒		ตำแหน่งลูกจ้างประจำว่างให้ยุบเลิก	
	โครงสร้างส่วนราชการ	พ.เทศบาลว่าง ๔	กำหนดเพิ่ม		
	๑. สำนักปลัด	พ.จ้าง มีคนครอง ๒๗	๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พ.จ้างตามภารกิจ) (สป.)	- เห็นควรเห็นชอบ เพื่อรองรับ	เห็นชอบ
	๒. กองคลัง	พ.จ้างว่าง ๑	(เดิมมี นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา ความต้องการ : ๒.๒๘)	ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	
	๓. กองช่าง		๒. คนงานเครื่องสูบน้ำ (พ.จ้างทั่วไป) (กองช่าง)	- เห็นควรเห็นชอบ เพื่อทดแทน	เห็นชอบ
	๔. กองการศึกษา	หลังปรับปรุง ๔๔ อัตรา	(เดิมมี พนักงานสูบน้ำ (ลจ.ประจำ) ๑ อัตรา คนงานเครื่องสูบน้ำ (พ.จ้างทั่วไป) ๒ อัตรา ความต้องการ : ๔.๒๘)	ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุและ	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	ค่าใช้จ่ายปี ๖๗ ร้อยละ ๓๗.๑๘		รองรับภารกิจถ่ายโอนสถานีสูบน้ำ	
		ค่าใช้จ่ายปี ๖๘ ร้อยละ ๓๖.๒๗	๓. นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (กองช่าง)		
		ค่าใช้จ่ายปี ๖๘ ร้อยละ ๓๕.๓๙	๔. นายช่างโยธา ปง.ชง. (กองช่าง)	เห็นควรเห็นชอบ เนื่องจากเป็นการกำหนด	เห็นชอบ
			๕. เจ้าหน้าที่การปกครอง ปง./ชง. (กองการศึกษา)	ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.	
			๖. ผอ.ศพด. บ้านเหล่าไฟฟ้ศรี (เงินอุดหนุน)	ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค. ๖๖	
			๗. ผอ.ศพด. บ้านเหล่าไฟฟ้ศรี (เงินอุดหนุน)	(การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๖๕๖๗ - ๖๕๖๙)	
			(ลำดับที่ ๓ - ๗ เป็นการกำหนดตามโครงสร้าง ไม่ต้องมีแบบ ๑ - ๖)		
			เปลี่ยนชื่อพนักงานจ้างทั่วไป		
			๑. ขาดเดิม คนงานทั่วไป เป็น คนงาน (สป.)	๓ อัตรา	
			๒. ขาดเดิม คนงานทั่วไป เป็น คนงาน (กองคลัง)	๓ อัตรา	เห็นชอบ
			๓. ขาดเดิม คนงานทั่วไป เป็น คนงาน (กองช่าง)	๖ อัตรา	
			๔. ขาดเดิม คนงานทั่วไป เป็น คนงาน (กองศึกษา)	๑ อัตรา	

๑๗



ประกาศเทศบาลตำบลสร้างนางขาว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความตามหมวด ๒ ข้อ ๒๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอโพนพิสัย ที่ นค ๐๐๒๓.๑๑/ว ๙๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.หนองคาย) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ได้นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพล์ จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว