

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ฉบับแก้ไข ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑



ตำบลนางอยู่ เขตชุมชนธรรม เกษตรกรรมพอเพียง
มีชื่อเสียงด้านการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต พิชิตความยากจนยั่งยืน

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว

อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ฉบับแก้ไข ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑



ตำบลน้ำอยู่ เขตชุมชนธรรม เกษตรกรรมพอเพียง
มีชื่อเสียงด้านการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต พิชิตความยากจนยั่งยืน

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว
อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

คำนำ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขครั้งที่ ๑ เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.หนองคาย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดอีกด้วย

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ตลอดจนสามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อปฏิบัติภารกิจที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญในลำดับต่อไป

งานกรเจ้าหน้าที เทศบาลตำบลสร้างนางขาว

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ ยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล ตำบลสร้างนางขาว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล ตำบลสร้างนางขาว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว บรรลุผลลัพท์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้ อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณ อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานแบบปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ให้มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ระบบชลประทาน ๒. ถนนที่เป็นเส้นทางหลักมีสภาพชำรุด ๓. ความรู้ด้านเกษตรแบบบูรณาการ	๑. ระบบชลประทานที่ครอบคลุมพื้นที่ทางการเกษตร ๒. เส้นทางหลักที่มีสภาพดี สามารถขนย้ายผลผลิตทางการเกษตร, สินค้าอื่นๆ ได้สะดวก ๓. ความรู้ ความเข้าใจ ในด้านเกษตรแบบบูรณาการ

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ความยากจนของประชาชน ๒. สินค้าตกต่ำ	๑.๑ ส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน ๑.๒ รวมกลุ่มจำหน่ายสินค้าพื้นบ้าน ๑.๓ ตั้งกองทุนเงินกู้เพื่อประกอบอาชีพ ๒.๑ จัดหาตลาดเพิ่ม ๒.๒ พัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. การระบาดของยาเสพติด ๒. การรักษากฎ ระเบียบจราจรให้เป็นระเบียบเรียบร้อย	๑.๑ รณรงค์ต่อต้านยาเสพติดในชุมชน ๑.๒ จัดแข่งขันกีฬาระดับชุมชน ๑.๓ จัดตั้งชุมชนปลอดยาเสพติด ๒.๑ รณรงค์ให้ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์สวมหมวกนิรภัย ๒.๒ รณรงค์ให้ผู้ขับขี่รถยนต์คาดเข็มขัดนิรภัย ๒.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบจราจร แก่ผู้ใช้ยานพาหนะ

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. การขาดบุคลากร ๒. การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	๑.๑ สอบคัดเลือกพนักงานเทศบาล ๑.๒ ฝึกอบรมพนักงานเทศบาล ๒.๑ อบรม สัมมนาปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาล ๒.๒ ประเมินความดีความชอบโดยผลงานประจำปี

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. การทิ้งขยะมูลฝอยและการรักษาความสะอาด ๒. น้ำท่วมขัง	๑.๑ จัดหาที่ทิ้งขยะและถังขยะเพิ่มเพื่อแยกประเภทขยะ ๑.๒ ให้ความรู้ ในการคัดแยกขยะ ๒.๑ จัดทำท่อระบายน้ำหรือรางระบายน้ำให้ครอบคลุม ๒.๒ สร้างเขื่อนกันตลิ่งแม่น้ำโขงทางท้ายหลวง

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) โดยเฉพาะ การบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) ดังนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

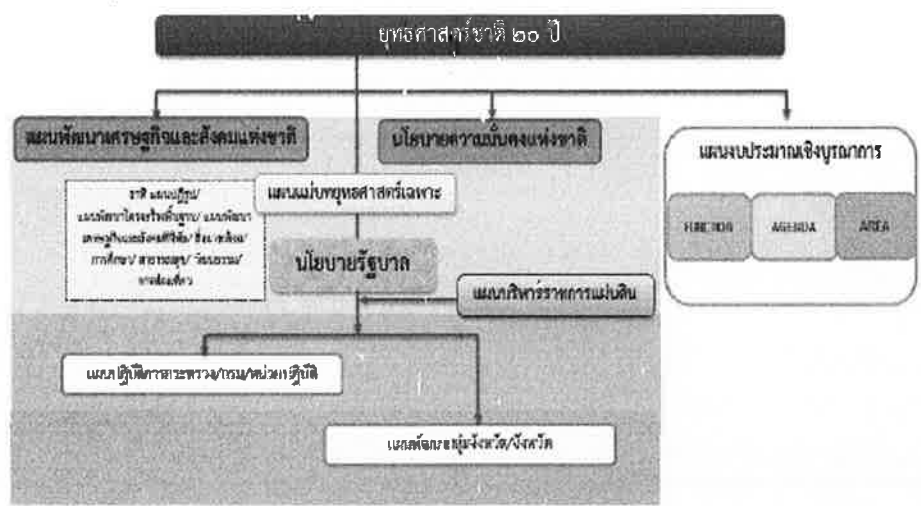
การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดย มุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของ ประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่าง ยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙) สรุปลงได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศที่ก้าวหน้า และสร้าง ความสุขของคนไทย ถึงมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศของเราจะแข่งขันได้มีระบบเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



๑. ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่ (๑) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป เพื่อจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และ (๒) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ (Roadmap) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูปได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยได้มีการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติที่มาจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคการเมือง และ นักวิชาการ รวมถึงได้พิจารณานำข้อคิดเห็นจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ และความคิดเห็นจากภาคประชาชนมาเป็นข้อมูลในการยกร่างยุทธศาสตร์ชาติด้วย และได้นำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

ในการดำเนินการขั้นต่อไป คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติจะนำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและจะได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ก่อนที่จะนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติให้ความเห็นชอบกรอบยุทธศาสตร์ชาติมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางในการบริหารประเทศภายในเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นช่วงเวลาของการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กันยายน ๒๕๖๔) นอกจากนี้หน่วยงานต่างๆ จะได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปี มาถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการระดับกระทรวงและแผนพัฒนารายสาขาในระหว่างที่กลไกการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติตามร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐

๒. สาระสำคัญ

๒.๑ สภาพแวดล้อม

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วและในหลากหลายมิติทำให้ภูมิทัศน์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยก่อให้เกิดโอกาสทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และการเมืองของประเทศไทยแต่ขณะเดียวกันท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ก็มีปัจจัยเสี่ยงและภัยคุกคามที่ต้องบริหารจัดการด้วยความยากลำบากมากขึ้น กระแสทุนนิยมและการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์เศรษฐกิจของโลกได้ส่งผลให้โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยซึ่งเดิมมีโครงสร้างเศรษฐกิจในระบบ “เกษตรแบบพึ่งตนเอง” ต้องปรับตัวและเปลี่ยนไปเป็นระบบเศรษฐกิจที่ “พึ่งพาอุตสาหกรรมและการส่งออก” การพัฒนาในภาคเกษตรล่าช้ากว่าฐานการผลิตอื่นๆ ที่อาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้นตามลำดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงมีปัญหาคอขวดด้านรายได้ระหว่างภาคการเกษตรกับภาคอุตสาหกรรมและระหว่างสังคมในเมืองและชนบทขยายวงกว้างขึ้น และปัญหาคอขวดด้านความยากจนกระจุกตัวในกลุ่มเกษตรกรรายย่อยและในภาคชนบทรวมทั้งโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ แหล่งทุน และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพสำหรับประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลก็มีในวงแคบ

กว่า ในขณะที่การใช้เทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรมและบริการเองก็นับว่ายังอยู่ในกลุ่มประเทศที่ใช้เทคโนโลยีในระดับกลางๆ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สามารถพัฒนาได้เองภายในประเทศ ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ โดยรวมประเทศไทยจึงยังใช้วัตถุดิบและแรงงานเข้มข้นในการเป็นจุดแข็งในการแข่งขันและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตนอกจากนั้น ในอีกด้านหนึ่งการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ของโลกและแรงขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่รวมทั้งความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดของสังคมโลกได้ทำให้เกิดภัยคุกคามและความเสี่ยงด้านอื่นๆ ที่ซับซ้อนขึ้น อาทิ การก่อการร้าย โรคระบาด เครือข่ายยาเสพติดข้ามชาติ และการก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบต่างๆ ขณะที่การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกก็มีความผันผวนรุนแรงขึ้น ซึ่งล้วนแล้วเป็นความเสี่ยงในการดำรงชีวิตของประชาชน การบริหารจัดการทางธุรกิจ และการบริหารราชการแผ่นดินของภาครัฐ

นอกจากนั้นในช่วงต้นศตวรรษที่ ๒๑ กระแสโลกาภิวัตน์ได้ทำให้ภูมิทัศน์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลกเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจสังคมอุตสาหกรรมมุ่งสู่เศรษฐกิจสังคมดิจิทัล ในขณะที่โอกาสทางเศรษฐกิจขยายเพิ่มขึ้น แต่ช่องว่างทางสังคมก็ยิ่งกว้างขึ้นรวมถึงช่องว่างทางดิจิทัล (digital divide) ถ้าหากไม่สามารถลดลงก็จะยิ่งทำให้ความเหลื่อมล้ำทางรายได้และโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมมีความแตกต่างกันมากขึ้น ประกอบกับในอนาคตร้อยปีข้างหน้าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในทุกมิติ เจ็อนไขภายนอกที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้นขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีความเสี่ยงและท้าทายต่อการปรับตัวมากขึ้นจากการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีและรวดเร็วของผู้คน เงินทุน ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้และเทคโนโลยี และสินค้าและบริการ ขณะเดียวกันการรวมกลุ่มเศรษฐกิจในภูมิภาคนำไปสู่ความเชื่อมโยงทุกระบบในขณะที่ศูนย์รวมอำนาจทางเศรษฐกิจโลกเคลื่อนย้ายมาสู่เอเชียภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจโลกซึ่งในช่วงระยะ ๑๐ ปีข้างหน้าจะยังคงได้รับผลกระทบจากปัจจัยสำคัญหลายประการทั้งปัญหาต่อเนื่องจากวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจโลกในช่วงปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๒ และวิกฤติการณ์ในกลุ่มประเทศยูโรโซนที่ทำให้ระดับหนี้สาธารณะในประเทศต่างๆ เพิ่มสูงขึ้นและกลายเป็นความเสี่ยงต่อความยั่งยืนทางการคลัง ขณะที่จะมีผลพวงต่อเนื่องจากการดำเนินมาตรการขยายปริมาณเงินขนาดใหญ่ในสหรัฐฯ ยุโรป และญี่ปุ่น ซึ่งเป็นความเสี่ยงให้เกิดภาวะเงินเฟ้อได้เมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัวเต็มที่ รวมทั้งอาจจะมีความผันผวนของการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ นอกจากนั้นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าสู่จุดอิ่มตัวมากขึ้น ขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ที่จะช่วยให้ประสิทธิภาพการผลิตของโลกเพิ่มขึ้นขนานใหญ่และเป็นวงกว้าง เช่นที่เคยเกิดขึ้นในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรมยังไม่มีแนวโน้มการก่อตัวที่ชัดเจน แต่ก็มีแนวโน้มของการพัฒนาเทคโนโลยีในรูปแบบใหม่ๆ ที่จะเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ ซึ่งภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว เศรษฐกิจโลกในช่วง ๑๐ ปีข้างหน้ามีแนวโน้มที่จะขยายตัวต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๕.๑ ในช่วง ๕ ปีก่อนวิกฤติเศรษฐกิจโลก (๒๕๔๖ - ๒๕๕๐) สถานการณ์ที่ตลาดโลกขยายตัวช้า แต่ประเทศต่างๆ ขยายกำลังการผลิตเพื่อยกระดับศักยภาพการผลิต การแข่งขันในตลาดโลกจะมีความรุนแรงขึ้น ขณะเดียวกันการลดลงของประชากรไทยในระยะ ๑๐ - ๑๕ ปี ข้างหน้า จะทำให้ขนาดของตลาดในประเทศขยายตัวช้าลง เจ็อนไขดังกล่าวเป็นความเสี่ยงสำหรับอนาคตของเศรษฐกิจไทยในระยะยาวหากประเทศไทยไม่เร่งปรับโครงสร้างเพื่อแก้ปัญหาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้สัมฤทธิ์ผล

ในด้านความมั่นคงของโลกก็กำลังก้าวเข้าสู่ช่วงเปลี่ยนผ่านที่สำคัญจากการปรับดุลอำนาจของสหรัฐฯ เพื่อพยายามคงบทบาทผู้นำโลกและเพื่อคานอิทธิพลและบทบาทของจีนและรัสเซียที่เพิ่มมากขึ้นในเอเชียและยุโรปนั้น น่าจะมีผลทำให้บรรยากาศด้านความมั่นคงของโลกในช่วงปี ๒๕๖๐ - ปี ๒๕๗๙ มีลักษณะผสมผสานกันทั้งความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยผลประโยชน์แห่งชาติทั้งในระดับทวีปภาคีและพหุภาคีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดนโยบายของประเทศและกลุ่มประเทศ สำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจะเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับอนาคตของโลกและประเทศไทยเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นอัจฉริยะจะกระทบการดำรงชีวิตของคนและทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ รวมทั้งเกิดการเชื่อมต่อและการบรรจบกันของเทคโนโลยีก้าวหน้าอุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ ซึ่งประเทศไทยจะต้องลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์และการวิจัยให้สามารถพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ เจ็อนไขการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมก็จะ

เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่กดดันให้ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนไปสู่สังคมสีเขียวโดยการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสีเขียวมาใช้ก็จะมีส่วนสำคัญ และช่วยแก้ปัญหาการลดลงของทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งน้ำมัน ซึ่งแม้ราคาจะลดลงแต่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม จึงต้องผลักดันให้มุ่งสู่การผลิตพลังงานทดแทนในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งพืชพลังงานที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหารของโลก

นอกจากนั้น ยังมีข้อจำกัดและความเสี่ยงสำคัญจากการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลกและภาวะภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงผันผวนและภาวะโลกร้อน ทั้งนี้โครงสร้างประชากรโลกที่เข้าสู่สังคมสูงวัย แม้จะส่งผลให้เกิดโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ แต่มีความเสี่ยงให้เกิดการแย่งชิงแรงงานและเงินทุน รวมทั้งมีแรงกดดันต่อการใช้จ่ายงบประมาณด้านสวัสดิการและสาธารณสุขเพิ่มขึ้นในหลายๆ ประเทศกลายเป็นความเสี่ยงด้านการคลังที่สำคัญสำหรับ ภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาวะภูมิอากาศที่ผันผวนก่อให้เกิดภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นนั้น ก่อให้เกิดต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจ การดำรงชีวิต การผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ในขณะที่ความพยายามในการกระจายความเจริญและการพัฒนาให้มีความทั่วถึงมากขึ้น ประกอบกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความเป็นเมืองเติบโตอย่างต่อเนื่อง ตามมาด้วยการมีข้อกำหนดของรูปแบบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการใช้พื้นที่ และความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การยึดถือหลักการบริหารจัดการที่ดีทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน การใช้ระบอบประชาธิปไตย และการปฏิบัติให้เป็นไปตามสิทธิมนุษยชนจะเข้มข้นมากขึ้น

สำหรับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายในประเทศไทยนั้น ผลของการพัฒนาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันทำให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ โดยถูกจัดอยู่ในกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลางมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๑ และได้ขยับสูงขึ้นมาอยู่ในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลางตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ และล่าสุดในปี ๒๕๕๗ รายได้ประชาชาติต่อหัวเพิ่มขึ้นเป็น ๕,๗๓๙.๒ ดอลลาร์ สหรัฐ. ต่อปีฐานการผลิตและบริการหลากหลายขึ้น ฐานการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมใหญ่ขึ้นมาก หลายสาขาการผลิตและบริการสามารถแข่งขันและมีส่วนแบ่งในตลาดโลกสูงขึ้นและสร้างรายได้เงินตราต่างประเทศในระดับสูง อาทิ กลุ่มยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมอาหาร สินค้าเกษตร การท่องเที่ยว และบริการด้านสุขภาพ ฐานเศรษฐกิจที่ใหญ่ขึ้นส่งผลให้การจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็น ๓๘.๑ ล้านคนจากประชากรวัยแรงงาน ๓๘.๖ ล้านคน อัตราการว่างงานเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ ๑ ปัญหาความยากจนจึงลดลงตามลำดับจากร้อยละ ๒๐.๐ ในปี ๒๕๕๐ เป็นร้อยละ ๑๐.๙ ในปี ๒๕๕๖ คุณภาพชีวิตดีขึ้นในทุกๆ ระดับ โอกาสการได้รับการศึกษา บริการสาธารณสุข บริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และการคุ้มครองทางสังคม อื่นๆ รวมถึงการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ มีความครอบคลุมและมีคุณภาพดีขึ้นตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันประเทศไทยก็มีความเป็นสากลมากขึ้น ความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับนานาชาติทั้งในรูปแบบของทวิภาคีและพหุภาคีเพื่อเป็นกลไกและช่องทางในการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศก็มีความก้าวหน้าไปมาก รวมทั้งกรอบความร่วมมือที่ช่วยทำให้ประเทศไทยสามารถยกระดับมาตรฐานต่างๆ ไปสู่ระดับสากลก็มีความคืบหน้ามากขึ้น

นอกจากนั้น ประสบการณ์ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจและการเงินในปี ๒๕๔๐ - ๒๕๔๑ ได้ส่งผลให้ภาครัฐและภาคเอกชนปรับตัวในการบริหารความเสี่ยงและสร้างภูมิคุ้มกัน ให้ดีขึ้นตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ดี อันได้แก่ การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบดีขึ้น มีการกำกับดูแลวินัยทางการเงินการคลังที่กำหนดกรอบของความยั่งยืนทางการคลังเป็นแนวปฏิบัติที่ดีขึ้นและฐานะการคลังมีความมั่นคงมากขึ้น และฐานะเงินสำรองระหว่างประเทศอยู่ในระดับสูง มีการปรับปรุงในเรื่องกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมากขึ้น มีการสร้างความเป็นธรรมให้กับกลุ่มต่างๆ สามารถคุ้มครองผู้บริโภคและประชาชนจากการถูกเอารัดเอาเปรียบได้ดีขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศของการแข่งขันในตลาด และสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมีความสะดวกคล่องตัวมากขึ้น

แต่ประเทศไทยก็ยังมีจุดอ่อนในเชิงโครงสร้างหลายด้านทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จุดอ่อนสำคัญของประเทศไทยได้แก่ โครงสร้างประชากรสูงอายุมากขึ้นตามลำดับ แต่คุณภาพคนโดยเฉลี่ยยังต่ำและการออมไม่เพียงพอ ประเทศขาดแคลนแรงงานทั้งในกลุ่มทักษะฝีมือสูงและกลุ่มทักษะฝีมือระดับล่าง ผลผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ยยังต่ำ ทั้งระบบเศรษฐกิจมีผลิตภาพการผลิตรวมต่ำ ต้องอาศัยการเพิ่มปริมาณเป็นแรงขับเคลื่อนหลัก ขณะที่โครงสร้างเศรษฐกิจมีส่วนภาคการค้าระหว่างประเทศต่อขนาดของเศรษฐกิจสูงกว่าเศรษฐกิจภายในประเทศมาก จึงมีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอกเป็นสำคัญ ฐานการผลิตเกษตรและบริการมีผลิตภาพการผลิตต่ำ โดยที่การใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการเพิ่มมูลค่ายังมีน้อย การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ การวิจัยที่ดำเนินการไปแล้วไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างคุ้มค่า การพัฒนานวัตกรรมมีน้อย สำหรับการดำเนินงานและการบริหารจัดการภาครัฐก็ยังคงขาดการบูรณาการจึงสิ้นเปลืองงบประมาณ การดำเนินงานเพื่อพัฒนามักขาดความต่อเนื่องประสิทธิภาพต่ำ ขาดความโปร่งใสและขาดความรับผิดชอบ ขณะที่ปัญหาคอร์รัปชันมีเป็นวงกว้าง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์รวมทั้งการบริหารจัดการน้ำยังไม่เป็นระบบโครงข่ายที่สมบูรณ์และล่าช้า การบังคับใช้กฎหมายยังขาดประสิทธิผลและกฎระเบียบต่างๆ ล้าสมัยไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง คนไทยยังมีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญขณะที่ความเหลื่อมล้ำและความแตกแยกในสังคมไทยยังเป็นปัญหาที่ทำลายมาก รวมทั้งปัญหาในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เผชิญกับภาวะขยะล้นเมืองและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลงในทุกด้าน

ทั้งนี้ ปัจจัยและเงื่อนไขภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศไทยที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในระยะเวลา ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะมีนัยยะที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ กำลังคนในวัยเด็กและวัยแรงงานจะลดลง ผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วย่อมส่งผลกระทบต่อศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ รูปแบบการใช้จ่ายการลงทุนและการออม ตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ความมั่นคงทางสังคมและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันประเทศไทยก็เผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งด้านแรงงานและทรัพยากรธรรมชาติที่มีนัยยะต่อต้นทุนการผลิตและสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของประชาชน นอกจากนี้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในมิติต่างๆ ก็มีนัยยะต่อการสร้างความสามัคคีสมานฉันท์ในสังคม ข้อจำกัดต่อการยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์ ความจำเป็นในการลงทุนเพื่อยกระดับบริการทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และการปฏิรูปกฎระเบียบและกฎหมายที่ทำให้เกิดความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ และที่สำคัญเงื่อนไขจาเป็นที่ต้องปรับตัวคือ การแก้ปัญหาความอ่อนแอของการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ทำให้จำเป็นต้องเร่งปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดี

โครงสร้างที่เป็นจุดอ่อนและการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใสดังกล่าว จะส่งผลให้ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเสี่ยงมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่กระแสโลกาภิวัตน์เข้มข้นขึ้น เป็นโลกไร้พรมแดนอย่างแท้จริง โดยที่การเคลื่อนย้ายของผู้คน สินค้าและบริการ เงินทุน องค์ความรู้เทคโนโลยี ข้อมูลและข่าวสารต่างๆ เป็นไปอย่างเสรี ส่งผลให้การแข่งขันในตลาดโลกรุนแรงขึ้นโดยที่ประเทศต่างๆ เร่งผลักดันการเพิ่มผลิตภาพและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการแข่งขัน ขณะเดียวกันความเสี่ยงและข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศผันผวนรุนแรงต่อการดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิตของผู้คนก็เพิ่มขึ้น กฎเกณฑ์และกฎระเบียบของสังคมโลกจึงมีความเข้มงวดมากขึ้นทั้งในเรื่องการปลดปล่อยมลพิษ สิทธิมนุษยชน และกฎระเบียบทางการเงิน เป็นต้นเงื่อนไขต่างๆ ดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันให้ประเทศไทยต้องปรับตัวและมีการบริหารความเสี่ยงอย่างชาญฉลาดมากขึ้น โดยที่การปรับตัวจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างเพื่อแก้จุดอ่อนและควบคู่ไปกับการสร้างกลไกเชิงรุกให้จุดแข็งของประเทศเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งหากไม่สามารถแก้ปัญหาและปฏิรูปให้สัมฤทธิ์ผลได้ในระยะ ๔ - ๕ ปีต่อจากนี้ไป ประเทศไทยจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันรายได้เฉลี่ยของประชาชนจะไม่สามารถยกระดับให้ดีขึ้นได้ คุณภาพคนโดยเฉลี่ยจะยังต่ำ และปัญหาความเหลื่อมล้ำ

จะรุนแรงขึ้น รวมทั้งทรัพยากรจะร่อยหรอเสื่อมโทรมลงไปอีก และในที่สุดการพัฒนาประเทศจะไม่สามารถยั่งยืนไปได้ในระยะยาว

ทั้งนี้ เงื่อนไขในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตในทุกมิติจะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศไทยอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะในเชิงโครงสร้างทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศ ทั้งที่เป็นจุดแข็งและเป็นจุดอ่อนที่จะต้องเผชิญและผสมผสานกับปัจจัยภายนอกและก่อให้เกิดทั้งโอกาสและความเสี่ยงในหลากหลายมิติ การที่ประเทศไทยจะสามารถแสวงหาโอกาสจากการพัฒนาของโลกและรับมือกับภัยคุกคามเหล่านี้ได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรอบด้านขณะเดียวกันต้องวิเคราะห์ศักยภาพภายในประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมของประเทศต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น โดยที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับภูมิทัศน์ใหม่ของโลกยืดหยุ่นปรับตัวได้เร็ว สามารถรับมือกับความเสี่ยงและภัยคุกคามแบบใหม่ได้ และสามารถอาศัยโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงบริบทโลกมาสร้างประโยชน์สุขให้กับคนในชาติได้ ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม การลงทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมการดำรงชีวิตการทำงาน และการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพมีการจัดลำดับความสำคัญและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหานั้นๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะยาว เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศและกรอบการทำงานของภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในทุกด้าน คนในชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมั่งคั่ง และประเทศสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้การวิเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดรวมทั้งความเสี่ยงของประเทศ จะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์และเป้าหมายของประเทศที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับร่วมกันในสังคมไทยที่จะส่งผลให้เกิดการผนึกกำลังและระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน การดำเนินการมีบูรณาการและเป็นเอกภาพภายใต้การมองภาพอนาคตของประเทศที่เป็นภาพเดียวกัน

อย่างไรก็ตามในช่วงที่ผ่านมา ประเทศไทยมิได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของประเทศในระยะยาว การบริหารราชการแผ่นดินของฝ่ายบริหารจึงให้ความสำคัญกับนโยบายพรรคการเมืองหรือนโยบายของรัฐบาลซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลก็ทำให้การดำเนินนโยบายขาดความต่อเนื่อง ถือเป็น การสูญเสียโอกาสและสิ้นเปลืองทรัพยากรของประเทศ ดังนั้น เพื่อเป็นการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยให้มีเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาว และเพื่อเป็นการกำหนดให้ฝ่ายบริหารมีความรับผิดชอบที่จะต้องขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันและเป็นเอกภาพ ประเทศไทยจำเป็นต้องมี “ยุทธศาสตร์ชาติ” ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเทศไทยต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่ เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับภูมิทัศน์ใหม่ของโลกยืดหยุ่นปรับตัวได้เร็ว สามารถรับมือกับความเสี่ยงและภัยคุกคามแบบใหม่ได้ และสามารถอาศัยโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงบริบทโลกมาสร้างประโยชน์สุขให้กับคนในชาติได้ จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของประเทศ และทิศทางในการขับเคลื่อนประเทศให้สอดคล้องกับประเด็นการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่างๆ ของบริบทโลก และบริบทการพัฒนาภายในประเทศ

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนาพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหา

การทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสถียรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากันสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการร่างอยู่ในขณะนี้ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกันรวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทางและวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้องเพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒.๒ วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



ความมั่นคง

- การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและภัยคุกคามเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นหัวใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มีธรรมาภิบาลทำให้ประชาชนไว้วางใจและเทิดทูนสถาบันชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์
- สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถมีกำลังใจเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัว มีความอบอุ่น
- ประชาชน มีความรับผิดชอบในสิทธิ มีงานและรายได้ที่มั่นคงเสถียรกับภาคการจ้างงาน มีสุขภาพดีและมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของชนบทพึ่งพาอาศัยกันและกัน



ความมั่งคั่ง

- ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูงความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างทั่วถึงกันมากขึ้น
- เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้มีธรรมาภิบาลและภาพลักษณ์ที่ดีสร้างฐานเศรษฐกิจสังคมที่ยั่งยืนและเป็นจุดสำคัญต่อการเติบโตของภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เป็นมหาอำนาจสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการศึกษาระหว่างประเทศ
- ความสัมพันธ์กับทุกฝ่าย จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเบื้อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางเทคโนโลยี ทุนทางสิ่งแวดล้อม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ความยั่งยืน

- การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ ภายใต้นโยบายคุณธรรมที่โปร่งใสและมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติและทุนที่ไม่ได้แก่ผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรม
- การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบสากลและมาตรฐานสากลในระดับสากล ความผูกพันของชุมชนกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความยั่งยืน คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละสิ่งของ ประโยชน์ส่วนรวม
- มีประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่มีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เน้นการพัฒนาทุกภาคส่วนอย่างสมดุล มีแต่ความภาคภูมิใจ
- ประชาชนทุกภาคส่วนได้สังคมที่ปลอดภัยและปฏิบัตินิติธรรมอย่างเคร่งครัด

อนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๗๙ : ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่.....

เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยสถาบันหลักของชาติดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม มีความสามัคคีของชนในชาติ มีความสงบและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ และมีระดับรายได้ในกลุ่มประเทศรายได้สูง มีความเป็นธรรมในสังคมและความเหลื่อมล้ำลดลงในทุกมิติ ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก

ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติการค้าบนฐานการค้าขายตัวของการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มแข็งขึ้น มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพ กระจายฐานการผลิตและบริการไปในพื้นที่ต่างๆ อย่างทั่วถึง มีเสถียรภาพ แข่งขันในเวทีฐานการพัฒนานวัตกรรม และมีฐานการผลิตบริการ และลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียน เพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่การมีรายได้สูงภายในปี ๒๕๗๙ และเข้าสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดย

- ภาคเกษตร เป็นฐานการผลิต bio-bases ที่สำคัญ เป็นฐานการผลิตอาหารที่มีมั่นคงและปลอดภัย และเป็นฐานการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูง มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านประมง
- ภาคอุตสาหกรรม ฐานอุตสาหกรรมเดิมมีศักยภาพสูงขึ้น มีอุตสาหกรรมอนาคตที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิต บริการ และการลงทุนในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์การผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนและศูนย์ทดสอบและวิจัยพัฒนาระบบและชิ้นส่วนของเอเชีย ศูนย์กลางการผลิตพลังงาน/วัสดุขั้นสูงของภูมิภาคอาเซียน ศูนย์กลางการผลิตอุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นต้น
- ภาคบริการ ธุรกิจบริการเดิมได้รับการพัฒนาระดับคุณภาพและศักยภาพให้สูงขึ้น เช่น การขนส่ง ทั้งทางบก ทางอากาศ และทางทะเล และส่งเสริมธุรกิจบริการภาคใหม่ให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการลงทุนและการให้บริการของภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพของภูมิภาคอาเซียน เมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยวและบริการของอาเซียน ศูนย์บริการทางการเงิน การศึกษานานาชาติ และบริการด้านโลจิสติกส์ เป็นต้น
- วิสาหกิจและการดำเนินธุรกิจ วิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมเข้มแข็ง เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญของประเทศ

คนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รับผิดชอบต่อสังคม และมีคุณภาพชีวิตสูง เป็นรากฐานที่มีพลังของชุมชนสังคม ภิชาต และสถาบันพระมหากษัตริย์

สังคมไทยเป็นสิ่งคงที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย ยึดความสามัคคี มีภาวะกระจายเชิงกลางทางเข้าถึงทรัพยากรการสร้างฐานอาชีพ บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง โปร่งรับฟัง โดยที่ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมวิถีชีวิต

เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจสีเขียว รวมถึงการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ที่มีพื้นที่สีเขียวใหญ่ขึ้น ประชาชนมีพฤติกรรมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและมีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบ

แนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนามากขึ้น

๒.๓.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

๒.๓.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๒.๓.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๒.๔ กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องกันตามห้วงเวลา นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

๒.๕ ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๕.๑ **สาระของยุทธศาสตร์ชาติ** กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกันสามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๒.๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๒.๓.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรมกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๒.๕.๒ ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกกระดับ

๒.๕.๓ กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

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

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

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.การพัฒนาการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์

๓.การพัฒนาการเมือง การปกครอง การป้องกันภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.การพัฒนาการศึกษา กีฬา และนันทนาการ

๕.การพัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม

๖.การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.ด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ

๘.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากาด

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๓/๑ และมาตรา ๕๓/๒ บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากาดที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

๑. แนวคิดและหลักการ

๑.๑ ยึดแนวคิดการพัฒนาตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ควบคู่ไปกับแนวคิด “การพัฒนาแบบองค์รวม” ที่ยึด คน ผลประโยชน์ของประชาชน ภูมิสังคม ยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง และ

พัฒนา ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคภาคีการพัฒนา และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สังคมสมานฉันท์และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

๑.๒ หลักการ มุ่งสร้างความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติต่างๆ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อสร้างโอกาสทางการพัฒนา สอดคล้องกับภูมิสังคมของพื้นที่ โดย

(๑) กำหนดรูปแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ของประเทศและภาค รวมถึงชุมชน

(๒) กำหนดบทบาทและยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคให้สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสของพื้นที่

๒. ทิศทางการพัฒนาเชิงพื้นที่

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นผลให้จำเป็นต้องเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เหมาะสม การพัฒนาที่สมดุล ดังนั้นจึงกำหนดทิศทางการพัฒนาพื้นที่ของประเทศ ดังนี้

๒.๑ พัฒนาพื้นที่ในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศให้เชื่อมโยงกับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การเกษตรและการแปรรูปการเกษตร และการท่องเที่ยวของภูมิภาค โดยเฉพาะ

๒.๑.๑ พัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจตามแนวตะวันออก – ตะวันตก (East West Economic Corridor) เช่น พื้นที่เขตเศรษฐกิจแม่สอด-สุโขทัย-พิษณุโลก-ขอนแก่น-มุกดาหาร แนวสะพานเศรษฐกิจพื้นที่รัฐประเทศ-สระแก้ว-ปราจีนบุรี พื้นที่เศรษฐกิจระนอง-ชุมพร-บางสะพาน แนวสะพานเศรษฐกิจพังงา-กระบี่-สุราษฎร์ธานี-นครศรีธรรมราช และแนวสะพานเศรษฐกิจสตูล-สงขลา

๒.๑.๒ พัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจตามแนวเหนือ-ใต้ (North South Economic Corridor) ได้แก่ แนวเศรษฐกิจเชียงของ-เชียงราย-พิษณุโลก-นครสวรรค์-จังหวัดปริมณฑล แนวเศรษฐกิจหนองคาย-อุดรธานี-ขอนแก่น-นครราชสีมา-จังหวัดปริมณฑล พื้นที่แหลมฉบัง-ชลบุรี-ฉะเชิงเทรา-สระแก้ว-บุรีรัมย์-มุกดาหาร

๒.๒ พัฒนาบริการพื้นฐานของชุมชนเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจเชื่อมโยงระหว่างประเทศ โดยเน้นพื้นที่ชุมชนตามแนวเขตเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตก โดยเฉพาะชุมชนเศรษฐกิจชายแดน

๒.๓ พัฒนาระบบโลจิสติกส์และโครงข่ายคมนาคมขนส่งเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงพื้นที่ เช่น การพัฒนาระบบรถราง เพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งทางน้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการเชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคมบริเวณจุดตัด เช่น พิษณุโลก และขอนแก่น

๒.๔ สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศให้ยั่งยืน ได้แก่ พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการเกษตร พัฒนาสิ่งแวดล้อมเมืองและแหล่งอุตสาหกรรม และการจัดให้มีการจัดการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์การร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท้าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

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

๓.๒ ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

(๑) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วยอุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู และเลย) เน้นการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตร การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร เน้นให้ความสำคัญกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ส่งเสริมพื้นที่ชลประทาน การทำปศุสัตว์โดยเฉพาะโคนม

(๓) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองรองรับการเป็นศูนย์กลางการค้าบริการ และการลงทุนของ ภาค การใช้ประโยชน์พื้นที่ชลประทานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำการเกษตรก้าวหน้า การเตรียมการรองรับ อุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

(๔) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่ม และพัฒนา เส้นทาง

(๕) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย อุบลราชธานี ศรีสะเกษ โยโสธร และ อำนาจเจริญ มุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและขาดแคลนน้ำ การ สร้างงานและรายได้จากการท่องเที่ยวให้มากขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การจัดการสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างมูลค่าเพิ่มและจัดการตลาดสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพเกษตรกร และสถาบันเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการบริการมุ่งสู่ประชาคม อาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาด้านการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/OTOP/กลุ่มเกษตรกรสู่ SMEs

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการผลิต การค้า การท่องเที่ยวและการบริการ

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาด้านแรงงาน

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดการความมั่นคงพื้นที่ชายแดน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

- (๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคมน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่
 กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาด้านสาธารณสุข
 กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม และวัฒนธรรม
 กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล
 กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ (Strategies Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพิเศษ

กลยุทธ์ ๑. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ถนนเชื่อมต่อระหว่างเส้นทางหลักเข้าสู่ชุมชน หมู่บ้าน และแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ ๒. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ อย่างเป็นระบบร่วมกับจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการค้า การท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ ๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (ประเพณี วัฒนธรรม และธรรมชาติ)

กลยุทธ์ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการค้า

กลยุทธ์ ๕. สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อม ตามนโยบายของรัฐบาล

กลยุทธ์ ๖. ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในระบบห่วงโซ่ อุปทานการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ ๗. สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างโอกาสให้กับประชาชนเพื่อลดการเหลื่อมล้ำและเพิ่มความมั่นคงในชีวิต

กลยุทธ์ ๘. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ ๙. สร้างโอกาสให้กับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๑๐. สร้างทีมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(เทศบาลตำบลสร้างนางขาว)

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม เกษตรกรรมพอเพียง
 มีชื่อเสียงด้านการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต พิชิตความยากจนยั่งยืน”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๘ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา กีฬา และนันทนาการ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การปกครอง การป้องกันภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๓) พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การส่งเสริมด้านสาธารณสุขการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนรวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่
- ๖) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๗) การส่งเสริมและพัฒนาระบบการเมือง ในระบบประชาธิปไตย การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อนำไปสู่ความสงบสุขของชุมชน
- ๘) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

- ๑) ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันตนเองจากโรคร้ายต่างๆในภาวะการณ์ปัจจุบัน
- ๒) มีเครือข่ายสุขภาพชุมชนที่เข้มแข็งและปฏิบัติหน้าที่ด้านสุขภาพที่ทันการณ์
- ๓) ประชาชนมีโอกาสดอกกำลังกายมากขึ้นและเจ็บป่วยน้อยลง
- ๔) สุขภาพาลชุมชนที่ดีขึ้นอัตราการเกิดโรคระบาดในชุมชนน้อยลง

๕) ผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับการส่งเสริมและสงเคราะห์ที่เป็นธรรมทั่วถึง
ยุคศาสตร์ที่ ๖

พอเพียง

๑) ชุมชนมีการจัดกิจกรรมทางประเพณี - วัฒนธรรมที่งดงามและเหมาะสมตามหลักเศรษฐกิจ

๒) เยาวชนได้รับการเรียนรู้ภูมิปัญญาที่มีทักษะในการดำเนินชีวิตควบคู่ไปกับการมีความรู้ในหลัก
วิชาการ คุณธรรม จริยธรรมที่ดี

๓) ประชาชนมีคุณธรรมมีหลักการในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องตามหลักศาสนา

๔) ประชาชนชาวบ้านที่มีภูมิปัญญาอันสมควรจะต้องถูกถ่ายทอดมีรายได้เพิ่มขึ้นจากความรู้ของตน

ยุคศาสตร์ที่ ๗

๑) การเลือกตั้งทุกระดับเป็นไปอย่างสุจริตและมีความขัดแย้งทางสังคมน้อยลง

๒) การปกครองที่สมานฉันท์มีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจกิจกรรมทางสังคมจากคนในชุมชนที่มาก

ขึ้น

๓) อาสาสมัครทุกองค์กรที่มีประชาชนเข้าร่วมด้วยความยินดีพร้อมใจมากขึ้น มีศักยภาพในการ

ปฏิบัติหน้าที่

๔) มีเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการป้องกันและระงับเหตุร้ายได้ทันที่ ประชาชนมีความไว้วางใจ

เพิ่มขึ้น

ยุคศาสตร์ที่ ๘

๑) จำนวนคณะกรรมการที่ อปท) จัดตั้งเพื่อกระบวนการให้มีส่วนร่วม(Public Function)

๒) ปริมาณงานที่องค์กรหรือคณะกรรมการที่ อปท) จัดตั้งได้ดำเนินการเสนอความเห็นในการ

บริหารงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๓) ปริมาณผู้มาขอรับบริการข้อมูลข่าวสารจาก อปท)/และปริมาณข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

ครบถ้วน

๔) จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการศึกษา-ดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์

๕) ปริมาณผู้ใช้บริการอาคาร/สถานที่ ที่อปท)จัดไว้ให้บริการ

๖) ผลการดำเนินงานตามบทบาท/หน้าที่ของผู้บริหาร/สมาชิกสภาท้องถิ่นได้ดำเนินการตาม

ระเบียบ/กฎหมาย

๗) ปริมาณข้อร้องเรียนที่ อปท) สามารถชี้แจงและทำความเข้าใจให้ผู้ร้องเรียนและประชาชน

รับทราบและเป็นที่ยังพอใจของทุกฝ่ายได้

๘) การบริหารโครงการที่ได้รับถ่ายโอนภารกิจเป็นที่พึงพอใจมากกว่าหน่วยงานเดิมได้ดำเนินการ

๙) ประเมินจากความพึงพอใจของผู้รับบริการและประชาชน

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน ร่องระบายน้ำและจัดหาแหล่งน้ำการเกษตร
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปาให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดหาแหล่งอาหารคั้นความสมดุลให้แหล่งน้ำและผืนป่า โดยเน้นคุณภาพของดิน
๓. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอยการระบายน้ำเสียในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๖

๑. ส่งเสริมจัดกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรม ควบคู่กับการศึกษาแสวงหาความเชื่อที่ถูกต้องและเหมาะสมมาดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมการจัดงานทางด้านรัฐพิธี - ราชพิธี เพื่อความสามัคคีในชุมชน
๓. ส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ประชาชนชาวบ้านมีโอกาสถ่ายทอดภูมิปัญญา
๔. สนับสนุนการจัดการศึกษาตามศักยภาพของท้องถิ่น เพื่อนักศึกษา/เยาวชนมีทักษะการดำเนินชีวิตพึ่งพาตนเองได้ในภาวะการณ์ปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗

๑. การพัฒนาประชาธิปไตยเพื่อให้ประชาชนตระหนักและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและวิถีแห่งการเลือกตั้งทุกระดับ
๒. ส่งเสริมการปกครอง โดยเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓. การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของประชาชน-บุคคลทางการปกครอง ควบคู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและรักษาทรัพย์สิน/ความสงบเรียบร้อยของชุมชน
๔. การจัดท้าวสดุ/อุปกรณ์ และเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม
๕. สร้างความเข้าใจและเกิดความตระหนักในการป้องกันและลดอุบัติเหตุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘

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

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

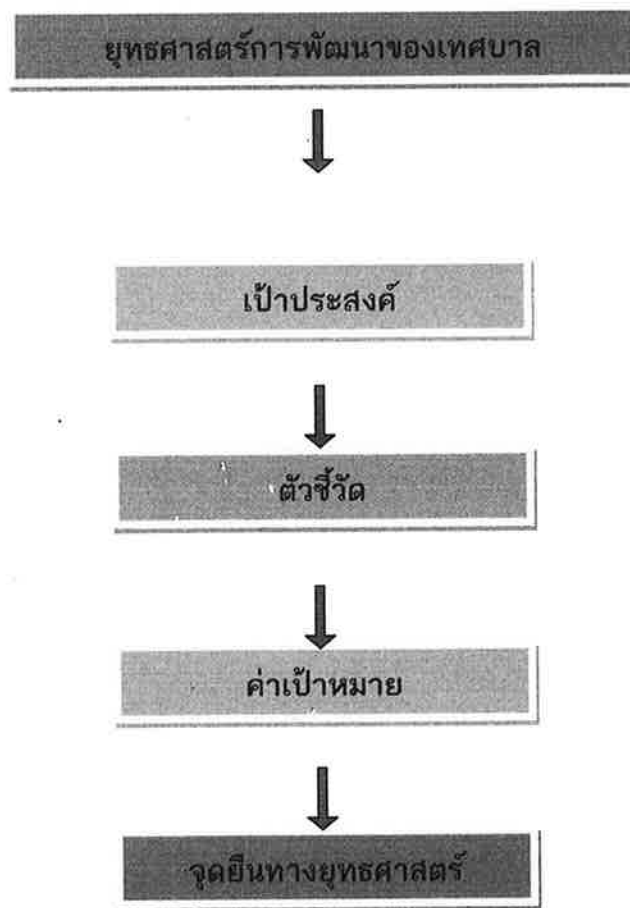
- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน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

๒.๘ แผนงาน

- ๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป
- ๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน
- ๓) แผนงานการศึกษา
- ๔) แผนงานสาธารณสุข
- ๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์
- ๖) แผนงานเคหะและชุมชน
- ๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็ง
- ๘) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๙) แผนงานการเกษตร
- ๑๐) แผนงานงบกลาง

๒.๙ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

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

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)ของเทศบาลนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ และนำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก	ภารกิจรอง
<p>๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพ ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา</p> <p>๓. แก้ไขปัญหาความยากจน</p> <p>๔. ยกระดับเศรษฐกิจแก่ประชาชน ให้มีรายได้ต่อหัวต่อปีมากขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่ดีโดยการสนับสนุนให้มีระบบตรวจสอบการมีส่วนร่วมของ ประชาชน</p> <p>๖. อนุรักษ์และฟื้นฟูประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรมของท้องถิ่น</p> <p>๗. จัดให้มีการบำรุงรักษา ทางบก ทางน้ำ</p>	<p>๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม</p> <p>๒. การส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน</p> <p>๔. การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. การสนับสนุนกลุ่มอาชีพในเขตพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งและพัฒนาผลิตภัณฑ์</p> <p>๖.การจัดหาตลาดเพื่อรองรับผลิตภัณฑ์ชุมชน และเป็นแหล่งกระจายสินค้าแก่กลุ่มอาชีพในเขตพื้นที่</p>

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ ๑.สำนักปลัดเทศบาล ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องมีการชะลอการสรรหาตำแหน่งว่างในตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่นและตำแหน่งว่างต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาภาระค่าใช้จ่ายในบางห้องของแผนอัตรากำลัง แต่หากภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น เทศบาลตำบลสร้างนางขาวก็ยังคงต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้นำผลการมาวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างโดยเปรียบเทียบ กรอบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันและกรอบโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผนพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผนพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานเทศบัญญัติ
- งานดำเนินการทางคดี
และศาลปกครอง

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู
- งานกู้ภัย

๑.๕ งานกิจการสภา

- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ

๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์

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

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงิน

- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานงบประมาณ

๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานเทศบัญญัติ
- งานดำเนินการทางคดี
และศาลปกครอง

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู
- งานกู้ภัย

๑.๕ งานกิจการสภา

- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ

๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์

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

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงิน

- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานงบประมาณ

๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

<p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด รายจ่าย <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และ ยานพาหนะ 	<p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด รายจ่าย <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา

- งานบริหารวิชาการ
- งานนิเทศการศึกษา
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา
- งานอำนวยการ

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม

- งานห้องสมุด
- เครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานกิจการเด็กและเยาวชน

๔.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานศูนย์เยาวชน
- งานกีฬา
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ
- งานศูนย์วัฒนธรรม
- งานกีฬาและสันทนาการ

๔.๔ งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา

- งานบริหารวิชาการ
- งานนิเทศการศึกษา
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา
- งานอำนวยการ

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม

- งานห้องสมุด
- เครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานกิจการเด็กและเยาวชน

๕.๓ งานสวัสดิการ

- งานศูนย์เยาวชน
- งานกีฬา
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ
- งานศูนย์วัฒนธรรม
- งานกีฬาและสันทนาการ

๕.๔ งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๘.๒ การวิเคราะห์แผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น (Strategic Objective) เป็นการวิเคราะห์เพื่อความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์การพัฒนา จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ท้องถิ่น	เป้าประสงค์	ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง
๑.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	-การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวก รวดเร็ว	- ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - พนักงานจ้างทั่วไป
๒.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และการมีงานทำ	- ประชาชนมีศักยภาพ มีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเองได้	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
๓.การพัฒนาการศึกษา กีฬา และนันทนาการ	- พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - พนักงานจ้างทั่วไป
๔.การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- พื้นที่ปราศจากมลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่สงบสุข	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานจ้างทั่วไป
๕.การพัฒนาการสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์	- ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งกาสร้างสังคมความน่าอยู่	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานจ้างทั่วไป
๖.การพัฒนาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรม	- ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - พนักงานจ้างทั่วไป
๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การปกครอง การป้องกันภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย	- การส่งเสริมและพัฒนาระบบการเมือง ในระบบประชาธิปไตย - การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อนำไปสู่ความสงบสุขของชุมชน	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานจ้างทั่วไป
๘.การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	- หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองคลัง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการคลัง - พนักงานจ้างทั่วไป

๒. ตารางกรอบอัตรากำลังพนักงาน

แก้ไขครั้งที่ ๑
เดือน ตุลาคม ๒๕๖๑

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๐)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
			๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักงานปลัด									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๒	คนสวน	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๓	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔	พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๕	พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	-	-	-		
๑๖	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	-	-	-		
รวมสำนักปลัดเทศบาล		๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	+๑	-	-	
กองคลัง									
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)			๑	๑	๑	-	กำหนดตำแหน่งใหม่	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๑	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	-	-	-		
รวมกองคลัง		๗	๗	๘	๘	+๑	-	-	

ปลัดเทศบาล

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๐)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง									
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) <u>ลูกจ้างประจำ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานสูบน้ำ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</u> <u>พนักงานจ้างตามทั่วไป</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๕	คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมกองช่าง		๑๑	๑๑	๑๒	๑๒	-	+๑	-	
กองการศึกษา									
๒๘	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าโพธิ์ศรี</u>		๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสังหวาทรายทอง</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ถ่ายโอน
๓๓	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองการศึกษา		๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
รวมพนักงานและพนักงานจ้างเทศบาล		๔๓	๔๕	๔๗	๔๗	+๒	+๒	-	

จำเอก

เบตกร มุขินวงศ์
ปลัดเทศบาล

(นายไทธิ จงกลายทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

ที่	ส่วนราชการ	อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๐)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องการ			เพิ่ม / ลด		
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	สำนักปลัด	๑๘	๑๙	๑๙	๑๙	+๑	-	-
๒	กองคลัง	๗	๗	๘	๘	-	+๑	-
๓	กองช่าง	๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	-	+๑	-
๔	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-
รวมอัตรากำลัง		๔๓	๔๕	๔๗	๔๗	+๒	+๒	-

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์อื่น เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธารมย์ จังหวัดหนองคาย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราค่าจ้างต่อผู้ใช้			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ากรวม (๓)			หมายเหตุ
				คน	จำนวนเงิน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๔๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๕,๗๖๐	๔๕๘,๒๐๐	๔๗๑,๒๘๐	๔๗๑,๒๘๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๘,๑๖๐	๓๘๘,๑๖๐	๓๘๘,๑๖๐	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๘,๑๖๐	๓๘๘,๑๖๐	๓๘๘,๑๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก./ช.ก.)	ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	
๕	นิติกร (ป.ก./ช.ก.)	ป.ก.	๑	๑	-	+	-	-	๘,๓๖๐	๘,๓๖๐	๘,๑๒๐	๘๘,๗๒๐	๘๘,๗๒๐	๘๘,๗๒๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๑	๒๘๖,๖๐๐	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๑	๒๘๙,๖๔๐	-	-	-	๑๒,๑๐๐	๑๒,๑๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ป.ง./ช.ง.)	ป.ง.	๑	๑	-	-	+	-	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๖,๖๘๐	๐	๐	๑๘๘,๖๘๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ช.ง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๘๖,๐๐๐	๒๘๖,๐๐๐	
๑๐	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐										
๑๑	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐										
๑๒	พนักงานขับรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐										
๑๓	พนักงานขับรถกู้ชีพ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐										
๑๔	พนักงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐										
๑๕	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑	๒๑๖,๐๐๐										
๑๖	คนงานทั่วไป		๔	๔	๓๒๔,๐๐๐										
	รวมสำนักปลัดเทศบาล		๒๐	๑๘	๓,๔๔๙,๔๔๐	๑	๑	๑	๒๒๒,๕๖๐	๒๒๒,๕๖๐	๙๘,๖๔๐	๓,๗๗๒,๐๐๐	๓,๙๘๕,๔๘๐	๔,๐๘๕,๑๒๐	
๑๗	กองคลัง														
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๘,๐๘๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๒๑,๔๐๐	๔๒๑,๔๐๐	๔๒๑,๔๐๐	
๑๘	นักวิชาการคลัง (ป.ก./ช.ก.)	ป.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๑,๔๔๐	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ช.ง.)	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	-	-	+	-	-	๒๘๗,๙๐๐	๑๐,๒๖๐	๒๙๘,๑๖๐	๒๙๘,๑๖๐	๒๙๘,๑๖๐	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ช.ง.)	ป.ง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๘๐๐	๑๗๑,๘๐๐	๑๗๑,๘๐๐	
๒๑	พนักงานช่างทั่วไป		๓	๓	๔๓๒,๐๐๐										
	รวมกองคลัง		๖	๖	๑,๒๓๘,๙๖๐	๑	๑	๑	๒๗,๖๐๐	๒๗,๖๐๐	๓๙,๕๘๐	๑,๒๖๖,๑๖๐	๑,๒๖๖,๑๖๐	๑,๒๖๖,๑๖๐	

นายใหญ่ จงหาญทอง
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

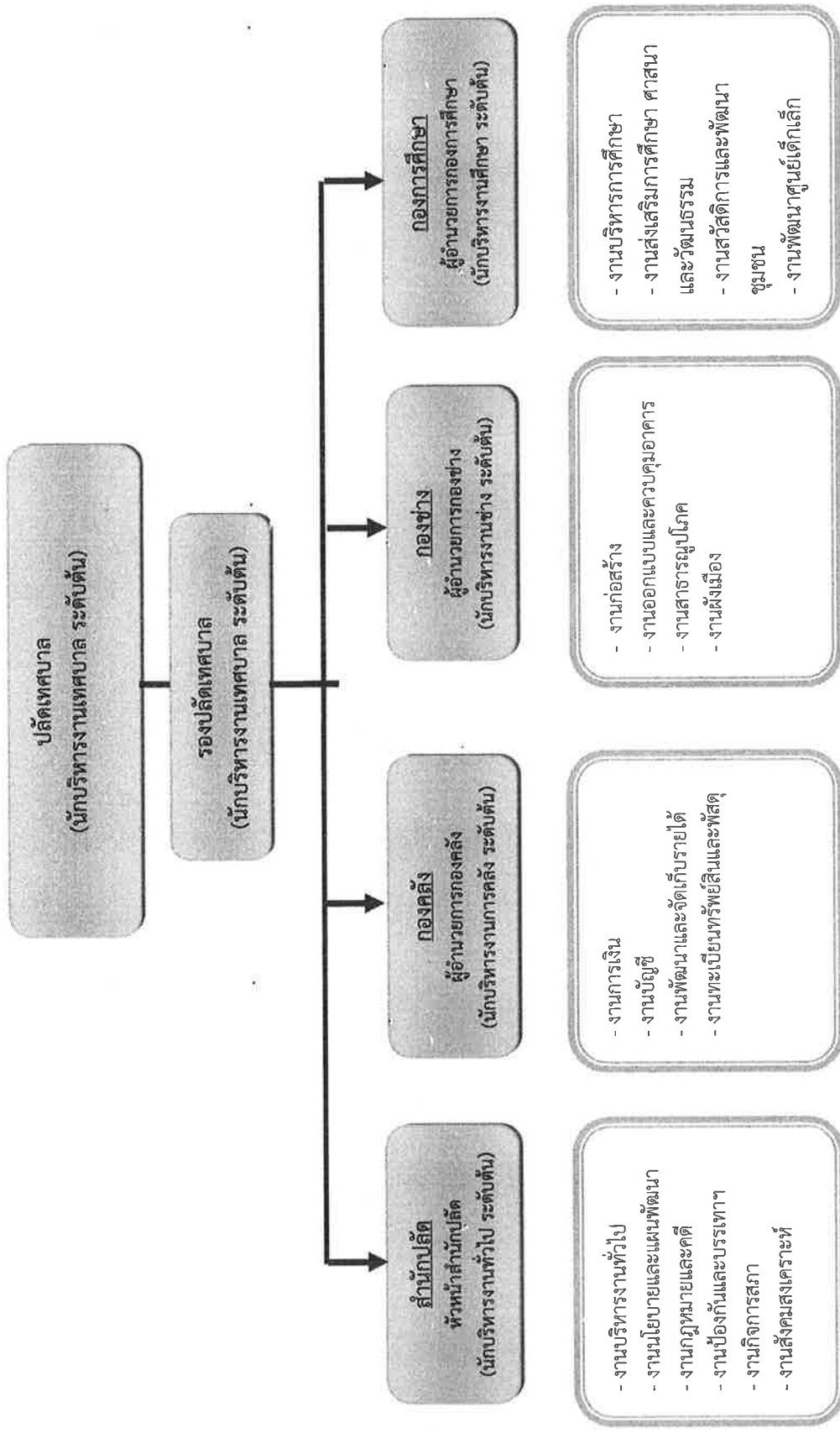
นายใหญ่ จงหาญทอง
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ
การวิเคราะห์อัตรากำลังเพิ่มเติมของพนักงานเจ้าเทศบาลตำบลบ้านนาหวาย

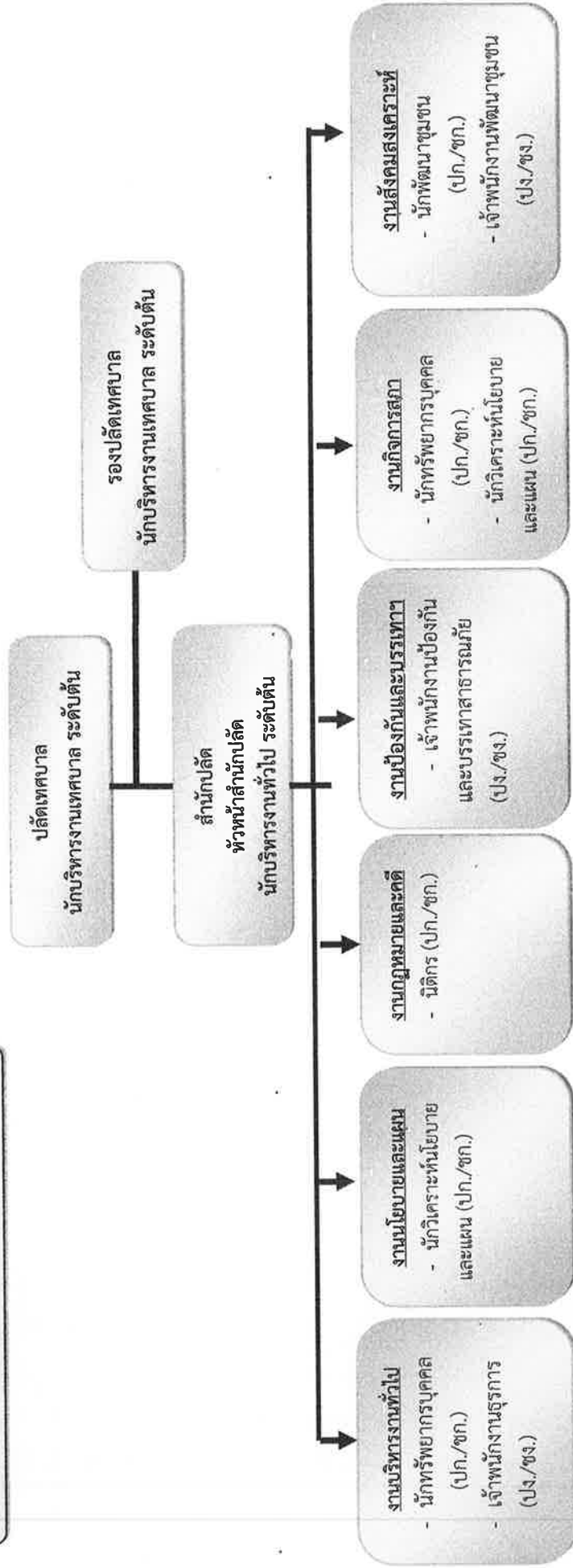
คำชี้แจง

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่าย	คิดเป็นร้อยละ ๕๐	ค่าใช้จ่ายบุคลากร	ค่าประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	รวม	ร้อยละ
๒๕๖๑	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๘๐๐,๐๐๐	๗,๒๕๐,๐๐๐	๑,๕๕๐,๐๐๐	๘,๗๐๐,๐๐๐	๓๒.๒๒
๒๕๖๒	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๘๐๐,๐๐๐	๗,๘๑๐,๒๔๐	๑,๕๖๒,๐๔๘	๙,๓๗๒,๒๘๘	๓๔.๗๑
๒๕๖๓	๒๘,๓๕๐,๐๐๐	๑๑,๓๒๕,๐๐๐	๗,๙๙๓,๙๐๐	๑,๕๘๗,๘๐๐	๙,๕๘๑,๖๘๐	๓๓.๘๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัด

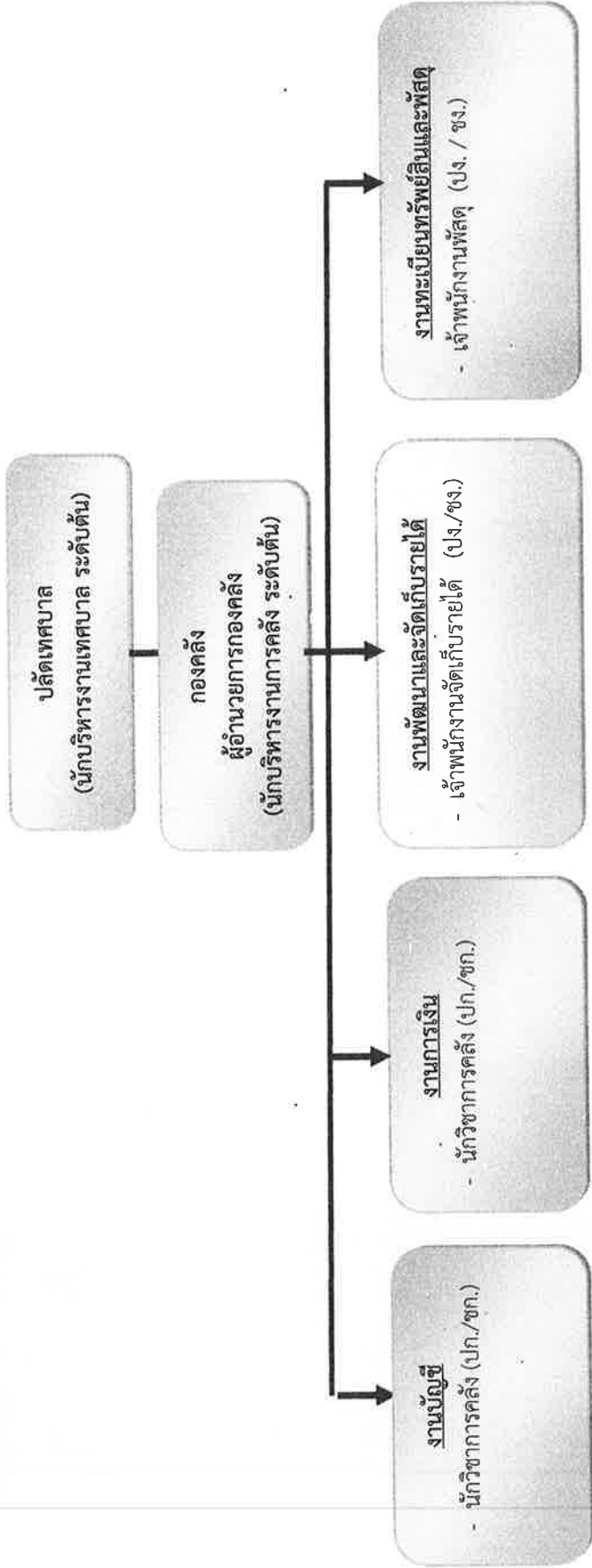


พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานประจำร้อยละ (๑) - พนักงานชั่วคราว (๒) - พนักงานขับรถคู่ชีพ (๓) คนงานทั่วไป (๔) - พนักงานขับรถดับเพลิง (๕)

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ		ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
			ชช.	ขพ.					
ปัจจุบัน	๒	๑	-	-	๓	-	-	๑๑	๒๑
	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง

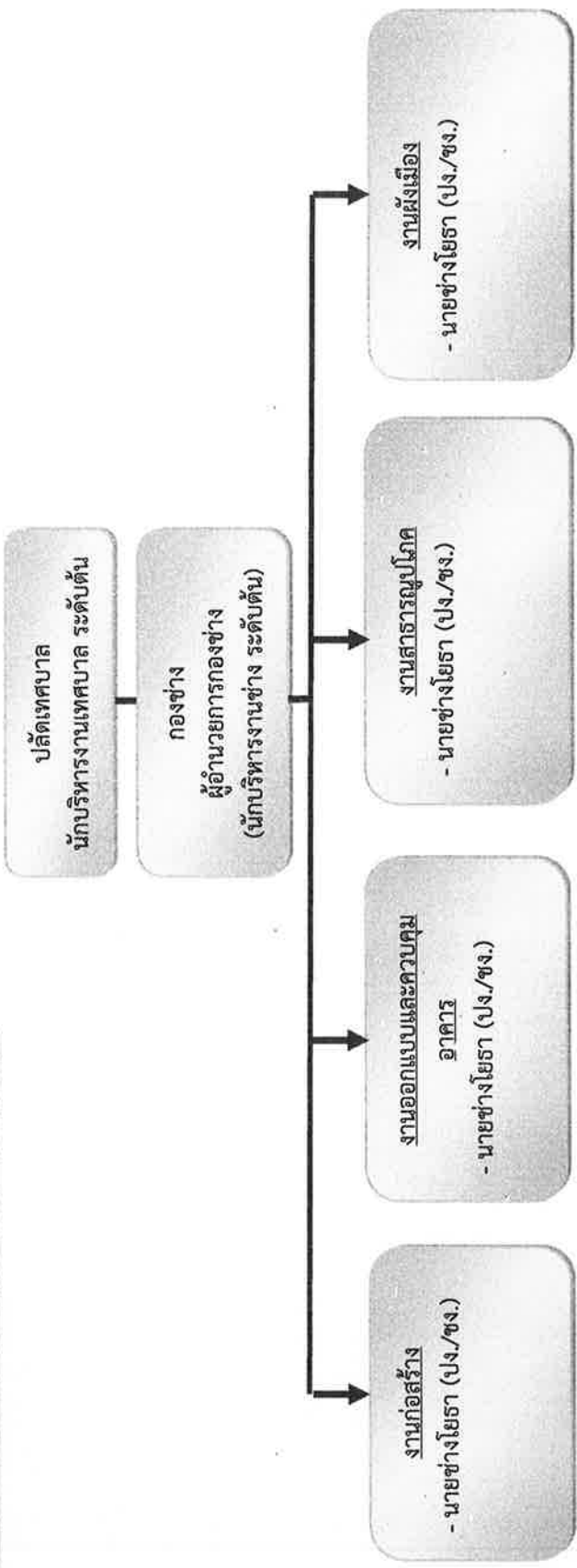


พนักงานจ้างทั่วไป

คนงานทั่วไป (๓)

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ระดับต้น	ระดับต้น		ชช.	ชพ.	ปก./ชก.					
ปัจจุบัน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	๕
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง

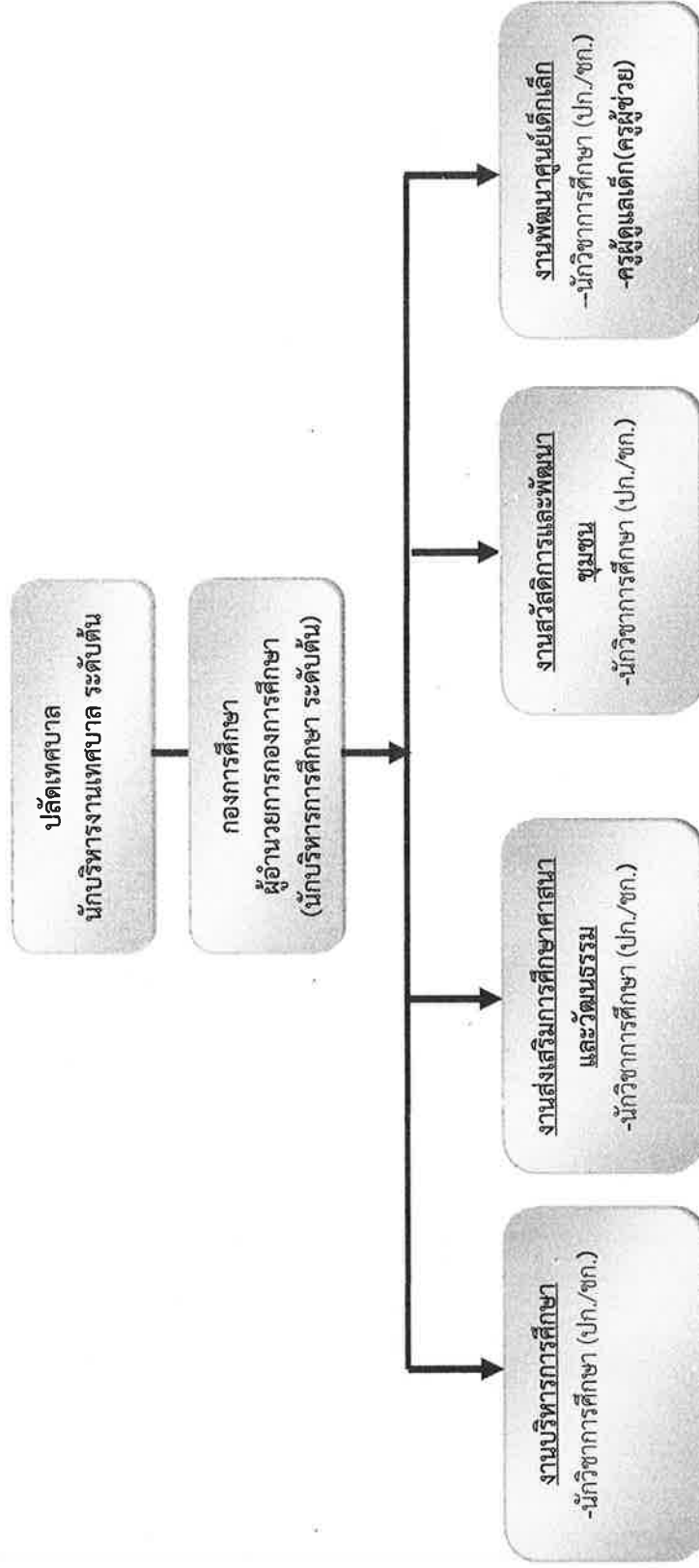


ลูกจ้างประจำ
พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานสุบน้ำ (๒)
- พนักงานทั่วไป (๕) - คนงานเกษตร (๑) - ช่างเครื่องสูบน้ำ (๒)

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
			ชพ.	ขพ.					
ปัจจุบัน	ระดับต้น	ระดับต้น	ชพ.	ขพ.	อส	ปง./ชง.			
	-	๑	-	-	-	๑		๘	๑๒
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	

โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ครูผู้ช่วย (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผช.ครูผู้ดูแลเด็กปฐมวัย (๒)
พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป (๒)

ระดับ	พนักงานจ้างตามภารกิจ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
		ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	ปง./ชง.				
ปัจจุบัน	ระดับต้น	-	-	๑	-	๑	๓	๒	๘
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน	
๑	จำเอกเนตร มุณีวงศ์	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๑ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต.น	๖๙ ๒ ๐๑ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต.น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓๑,๔๐๐	
๒	จอ.วรเชษฐ์ จันทร์อุดม	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๑ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต.น	๖๙ ๒ ๐๑ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต.น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๘๔,๗๒๐	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)			สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)									
๓	นายสนธิชัย มหา	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต.น	๖๙ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต.น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๘๔,๗๒๐	
๔	นายปิยะพล เชื้อนาขา	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐x๑๒)		๒๐๓,๒๘๐	
๕	น.ส.กรรณก ชัยเนตร	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)		๒๘๒,๖๐๐	
๖	นายสัมพันธ์ แสงวัฒนะรัตน์	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)		๑๘๐,๗๒๐	
๗	นายบัญชา ไทวงศ์	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๖๙ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๘๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)		๒๘๙,๖๔๐	
๘	นายอำนาจ ศรีคำ	ปวส.	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๑๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ง.	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๑๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ง.	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐x๑๒)		๑๘๑,๖๘๐	
๙	จอ.ภัทรเดช ศรีระพิมพ์	ปวส.	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๙ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๕๐x๑๒)	๑๔,๐๔๐ (๑,๑๖๗x๑๒)	๒๘๙,๐๘๐	
			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	นายบุญรักษ์ โยธะวงศ์	ม.ปลาย		พนักงานขับรถดับเพลิง			พนักงานขับรถดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	นายสนธิ ฝ้ายขาว	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	รวม	
๑๒	น.ส.สุภาวกรรม หงษ์ทอง	ป.ตรี		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	นายสถกล ทักษิณอุบล	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายศรินทร์ นาวาศิริ	ปวส.		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	น.ส.มาริณี แก้วนามเมือง	ปวส.		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายโอภาส พันนายน	ม.ปลาย		พนักงานขับรถขยะ			พนักงานขับรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายเพ็ญ บุญพาด	ม.ต้น		พนักงานขับรถกู้ชีพ			พนักงานขับรถกู้ชีพ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายประสิทธิ์ หล้าคอม	ม.ต้น		พนักงานประจำรถขยะ			พนักงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายสุนทร สูงสมาลัย	ม.ต้น		พนักงานประจำรถขยะ			พนักงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๑๔)			กองคลัง (๑๕)				กองคลัง (๑๕)								
๒๐	น.ส.สุธาทิพย์ เตมามณี	ป.โท	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๖๙ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			๔๑๘,๐๘๐
๒๑	น.ส.ไพวัลย์ ขาตาทันท์	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๖๙ ๒ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)				๒๓๓,๗๖๐
๒๒	- ว่าง -							เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ก./พ.ง.	๒๕๙,๕๕๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)		๒๓,๖๕๐ (๑,๙๗๐x๑๒)		๒๘๓,๒๐๐
๒๓	นางบัณฑิตา บุญเชษฐกุล	ปวส.	๖๙ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๖๙ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)				๑๖๕,๑๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
			พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๔	นางลัดดา อະนะ	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	น.ส.สุมากร พันธุ์	ปวส.		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	น.ส.อภารวรรณ สูงสุมาลัย	ปวส.		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	น.ส.จุฑามาศ บำรุงส	ป.ตรี		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
			กองช่าง (๐๕)											
๒๘	ว่าง	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๖๙ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐
๒๙	นายฉัตร ช่างเหล็ก	ปวส.	๖๙ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง.	๖๙ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.		๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๕๐x๑๒)		๒๐๓,๐๔๐
			ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอนภารกิจ)											
๓๐	นายถาวร ไชยสุข	ม.ปลาย		พนักงานสูบน้ำ				ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอนภารกิจ)						
๓๑	นายสุริยพล พันธุ์พิมพ์	ม.ปลาย		พนักงานสูบน้ำ				พนักงานสูบน้ำ						
			พนักงานจ้างตามทั่วไป											
๓๒	นายวิทยา สุพน	ปวช.		คนงานเกษตร				พนักงานเกษตร				๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายธเนศพล แก้วนามเมือง	ปวส.		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป				๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายมีนคง ฝ่ายขาว	ม.ปลาย		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป				๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายพวง ส่างการนอก	ม.ปลาย		คนงานเครื่องสูบน้ำ				คนงานเครื่องสูบน้ำ				๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน				
๓๖	- ว่าง -														๑๐๘,๐๐๐		
๓๗	นายจักรพงษ์	ป.ตรี		คนงานทั่วไป											๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายภานุมาศ	ปวส.		คนงานทั่วไป											๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายสุวิชัย	ปวช.		คนงานทั่วไป											๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา (๑๘)			กองการศึกษา (๑๘)				กองการศึกษา (๑๘)										
๔๐	- ว่าง -		๖๙ ๒ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๖๙ ๒ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)				๔๓๕,๖๐๐	
๔๑	นายแสงวุฒิ	ป.ตรี	๖๙ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๖๙ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)					๑๘๐,๗๒๐	
๔๒	นางนิพนธ์	ป.ตรี	๖๙-๒-๐๘-๒๒๒๓-๙๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย	๖๙-๒-๐๘-๒๒๒๓-๙๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย							
			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)										
๔๓	นางสมเพียร	ป.ตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		จ.๑		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		จ.๑							
๔๔	นางสมพร	ม.ปลาย		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		จ.๑		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		จ.๑							
๔๕	นางอนงค์	ม.ปลาย		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		จ.๑		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		จ.๑							
			พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๖	นายภาทร	ป.ตรี		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป							๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายสุภาพ	ป.ตรี		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป							๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง

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

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

๒. ส่งเสริมพนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง ได้ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เทศบาลตำบลไชยวาน ได้ตั้งงบประมาณ เพื่อการศึกษาให้กับพนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง โดยในแต่ละปีงบประมาณได้ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับองค์กร

๓. การไปทัศนศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงาน เทศบาล/ลูกจ้าง ได้เรียนรู้และได้เห็น การบริหารจัดการของหน่วยงานที่ได้ไปศึกษาดูงานให้นำมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ซึ่งในการไปทัศนศึกษาดูงานเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้กับพนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง ในการพัฒนาข้าราชการพนักงาน เทศบาล/ลูกจ้างของเทศบาลได้สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้รับการอบรมทั้งจากหน่วยงานอื่น ๆ และได้จัดฝึกอบรมเองโดยโครงสร้างใหญ่ที่เทศบาลจัดฝึกอบรมจะเกี่ยวกับเรื่องการใช้งานในหน่วยงานการใช้เครื่องใช้สำนักงาน เบื้องต้นรวมทั้งการจัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาพนักงาน/ลูกจ้าง โดยมุ่งเน้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใน ๓ ด้าน คือ

๑. เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อให้มีทัศนคติ
๓. เพื่อให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมประพฤติปฏิบัติตัวเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
๔. การพัฒนาผู้บังคับบัญชา ให้เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับสภาพการโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนา ได้หลายวิธีด้วยกัน เช่นการสอน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ที่ปฏิบัติ การรักษาราชการและการสัมมนา เป็นต้น

โดยมีการติดตามผลหลังจากที่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ ในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง

เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล จะต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน ตามตำแหน่งและตามแผนอัตรากำลังโดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลจะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งในระยะ ๓ ปี หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล แต่ละตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย ได้ออกประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลัก แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เบียดเบียนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลสร้างนางขาว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ฉบับปรับปรุงแก้ไข เดือนตุลาคม ๒๕๖๑

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ทจ.หนองคาย) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ได้นำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงแก้ไข เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ให้กับประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๑

(นายไพล่ จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลสร้างนางขาว (สำนักปลัดเทศบาล) งานการเจ้าหน้าที่ ๐๔๒-๔๑๔๗๑๐

ที่ นค ๕๓๖๐๑ / ๕๐๗

ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ แก้ไขครั้งที่ ๑ รอบเดือน ตุลาคม ๒๕๖๑

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ แล้วนั้น เมื่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ที่ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง สามารถดำเนินการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังดังกล่าวได้ใน ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ มิถุนายน และเดือนตุลาคม นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลสร้างนางขาวและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

งานการเจ้าหน้าที่จึงขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑ รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้แต่ละส่วนราชการมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับร่าง ต่อ ก.จังหวัดภายในเดือน กันยายน เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะห้วงปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ต่อไป

ทั้งนี้ ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด กรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ให้ ก.จังหวัด พิจารณายุบตำแหน่งนั้น

ระเบียบและข้อกำหนด

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
- หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- หนังสือที่ นค ๐๐๒๓.๒/๙๓๖๕ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. และ

ก.อบต. ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคณะทำงาน และมีข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการคณะทำงาน ให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรอบระยะเวลา ๓ ปี ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญต่าง ๆ เช่น

๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

- โครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาด

- การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จังหวัด

๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้กำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตรารายเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

- ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้กำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่

- ให้ ก.จังหวัดเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

- การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

- ก่อนที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เปลี่ยนตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

- การกำหนดตำแหน่งใหม่ ก.จังหวัด ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา คือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน

- เมื่อ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายงาน ก.จังหวัด เพื่อจะได้รายงาน ก.กลาง เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงานงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

ให้ ก.จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.จังหวัดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานตำแหน่งใด ที่ ก.จังหวัดกำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.จังหวัด อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม

กรณีมีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล เป็นการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่ ก.กลาง ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งสายงานลักษณะงานโดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ข้อเสนอพิจารณา

- เห็นควรนำเรียนนายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑ รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๑
- เห็นควรให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังร่วมประชุมเพื่อพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางสาวกรรณก ชัยเนตร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อเสนอแนะ/ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- ปรึกษาหารือคณะกรรมการจัดทမ်း

(ลงชื่อ).....
(นายสนธิชัย มหา)
หัวหน้าสำนักปลัด

ข้อเสนอแนะ/ความเห็นของปลัดเทศบาล

(จำเอก).....
(เนตร มุณีวงศ์)
ปลัดเทศบาล

ข้อเสนอแนะ/ความเห็นของนายกเทศมนตรี

- อนุมัติดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ).....
(นายไพล่ จะหลาบหลวง)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว



คำสั่งเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

ที่ ๒๙๕/๒๕๖๑

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วย เทศบาลตำบลสร้างนางขาว จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อวิเคราะห์วางแผนในการใช้กำลังคน ความต้องการกำลังคนของเทศบาล ให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ด้วยดี จึงอาศัยอำนาจตามหมวด ๒ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๐ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผน ดังนี้

๑. นายไพล่ จะหลาบหลวง	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. จำเอกเนตร มุณีวงศ์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. จำเอกรเชษฐ์ จันทร์อุดม	รองปลัดเทศบาล รก.ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวสุชาทิพย์ เตมานิ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสนธิชัย มหา	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นางสาวกรกนก ชัยเนตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ/ เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป




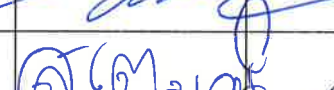
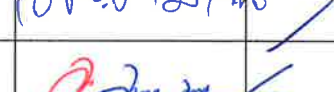
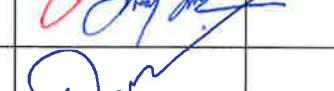
สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายไพล่ จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย
วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไพล่ จะหลาบหลวง นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว	ประธานกรรมการ		
๒	จำเอนเนตร มุณีวงศ์ ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว	กรรมการ		
๓	จำเอนวรรเชษฐ์ จันทร์อุดม รองปลัดเทศบาล รก.ผอ.กองช่าง	กรรมการ		
๔	นางสาวสุธาทิพย์ เตมานี ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๕	นายสนธิชัย มหา หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ		
๖	นางสาวกรรณก ชัยเนตร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ/เลขานุการ		

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายไพล่ จะหลาบหลวง นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว ประธานกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในที่ประชุม ได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน - ตามคำสั่งเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ที่ ๒๘๔/๒๕๖๑ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|
| ๑. นายไพล่ จะหลาบหลวง | นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. จำเอนเนตร มุณีวงศ์ | ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. จำเอนวรรเชษฐ์ จันทร์อุดม | รองปลัดเทศบาล รก.ผอ.กองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวสุธาทิพย์ เตมานี | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายสนธิชัย มหา | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นางสาวกรรณก ชัยเนตร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการ/ เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

- รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ประธาน

- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลสร้างนางขาว โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล มีส่วนราชการต่างๆ ได้ขอเปิดกรอบอัตรากำลังทั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน ขอเชิญท่านปลัดได้ชี้แจงรายละเอียด

ปลัดเทศบาล

- เพื่อให้แต่ละส่วนราชการมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง โดยให้แต่ละกองได้นำเสนอการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัดฯ

จากการทบทวนและตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน สำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนพนักงานและพนักงานจ้างในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา ประกอบด้วย

๑. พนักงานเทศบาล ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒. พนักงานจ้าง ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.อยู่ระหว่าง
ดำเนินการรับโอนย้าย

สำนักปลัดเทศบาล ขอคงจำนวนตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้คงเดิม

ผู้อำนวยการกองคลัง

- จากการทบทวนและตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อป้องกันปัญหา
หน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน กองคลัง มีจำนวน
พนักงานและพนักงานจ้างในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ประกอบด้วย

๑. พนักงานเทศบาล ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตราว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒. พนักงานจ้าง ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

เสนอขอยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เพื่อจะขอเปิดตำแหน่งที่มี
ความสำคัญและจำเป็นมากที่สุดต่อภารกิจงานในส่วนราชการ คือตำแหน่ง เจ้าพนักงาน
จัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน โดยมีภาระค่างานต่างๆ ดังนี้

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อ ราย (นาท) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท) (๓) × (๔) = (๕)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ (๕) ÷ ๘๒,๘๐๐ = (๖)
๑	งานจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่	๒๐	๓๕๐	๗,๐๐๐	๐.๐๘๕
๒	งานจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน	๒๐	๑๐๐	๒,๐๐๐	๐.๐๒๔
๓	งานจัดเก็บภาษีป้าย	๒๐	๒๐	๔๐๐	๐.๐๐๕
๔	งานจัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๖๐	๑,๒๕๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐๖
๕	งานจัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขยะ	๒๐	๑,๒๕๐	๒๕,๐๐๐	๐.๓๐๒
๖	งานจัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขยะนอก สถานที่	๒๐	๑,๒๕๐	๒๕,๐๐๐	๐.๓๐๒
๗	งานจดทะเบียนพาณิชย์	๓๐	๑๐	๓๐๐	๐.๐๐๔
๘	งานแผนที่ภาษี	๒๐	๑,๒๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๙	งานขออนุญาตประกอบกิจการที่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ	๓๐	๓๕	๑,๐๕๐	๐.๐๑๓
๑๐	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย	๑๐	๑๐	๑๐๐	๐.๐๐๑
รวม		๒๕๐	๕,๔๗๕	๑๕๙,๘๕๐	๑.๙๓๑

เวลาที่ใช้	๒๕๐	นาท ต่อราย
ปริมาณทั้งหมด	๕,๔๗๕	นาทต่อปี
เวลาทั้งหมด	๑๕๙,๘๕๐	นาทต่อปี

ผู้อำนวยการกองคลัง

- จากการทบทวนและตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่ได้ดำเนินการที่ผ่านมา งานจัดเก็บรายได้ ยังขาดผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน โดยในปีที่ผ่านมาได้มอบหมายให้เจ้าพนักงานธุรการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการจัดเก็บภาษีและรายได้เบื้องต้น ประกอบกับภาระหน้าที่ของตำแหน่งอื่นมีเพิ่มขึ้นทำให้บุคลากรในสังกัดไม่เพียงพอในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารได้ทันท่วงที จึงขอเสนอยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และขอ กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน แทนตำแหน่งดังกล่าวที่มีความจำเป็นและสำคัญในส่วนกองคลังมากกว่า จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ผู้อำนวยการกองช่าง

- จากการทบทวนและตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อป้องกันปัญหา หน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน กองช่าง มีจำนวนพนักงาน และพนักงานจ้างในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น ๖ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ประกอบด้วย

๑. พนักงานเทศบาล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
๒. ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
๓. พนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

กองช่าง มีตำแหน่งว่าง คือ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) โดยได้รายงานขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงขอคงจำนวนตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ไว้คงเดิม

สำหรับในปี ๒๕๖๑ เทศบาลตำบลสร้างนางขาวได้รับการถ่ายโอนสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าพร้อมระบบส่งน้ำบ้านหาดสัง ตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธาราม จังหวัด หนองคาย จากกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๑ เพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการปกครองตนเองตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลจึงได้มอบงานเพื่อการดูแลและบำรุงรักษาภารกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่นต่อไป โดยมีข้อตกลงร่วมกันในการบริหารจัดการ ดังนี้

๑.โครงการชลประทานหนองคาย ดำเนินการโอนมิเตอร์ไฟฟ้าของสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าพร้อมระบบส่งน้ำบ้านหาดสัง ให้กับทางเทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตามกิจการเก็บเงินค่ากระแสไฟฟ้าจากราษฎรในส่วนที่ราษฎรรับภาระ (อัตราหน่วยละ ๐.๖๐ บาท) และเบิกเงินค่ากระแสไฟฟ้าในส่วนที่รัฐอุดหนุน เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการชำระเงินและเบิกจ่ายค่ากระแสไฟฟ้าเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ทานส่งมอบ - รับมอบ

๒.ภายหลังจากการส่งมอบและรับมอบภารกิจแล้ว ทางเทศบาลตำบลสร้างนางขาว จะต้องจัดเตรียมงบประมาณเพื่อรองรับในการจัดหาพนักงานงานมาดูแลและดำเนินการในส่วนของสถานีสูบน้ำ โดยให้ทางโครงการชลประทาน ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาทางเทคนิค วิชาการแก่เทศบาลตำบลสร้างนางขาว ตามที่ได้รับการร้องขอหรือตามความเหมาะสม

๓.ภายในระยะเวลา ๒ ปี นับจากที่ทำการส่งมอบและรับมอบ ถ้ามีความชำรุดบกพร่องของงานทางโครงการชลประทานหนองคายจะต้องดำเนินการแก้ไขหรือแจ้งให้ผู้รับจำเข้าดำเนินการแก้ไขความชำรุดบกพร่องโดยเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของสถานีสูบน้ำ เนื่องจากทางโครงการชลประทานหนองคาย ได้เป็นคู่สัญญาโดยตรงกับผู้รับจ้าง ซึ่งมีการรับประกันผลงานตามสัญญาจ้างอยู่แล้ว

ผู้อำนวยการกองช่าง

- จากการทบทวนและตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อป้องกันปัญหา หน้าที่ที่ซ้ำซ้อน กำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน กองช่างจึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง **คนงานเครื่องสูบน้ำ** ประเภทการจ้าง **คนงานทั่วไป** เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนสถานีสูบน้ำศูนย์สูบน้ำดังกล่าว เพื่อทำการดูแลบำรุงรักษาภารกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่นต่อไป โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยเทียบเคียงกับสถานีสูบน้ำใกล้เคียง มีปริมาณงานดังนี้

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทิต)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕) ÷ ๘๒,๘๐๐ = (๖)
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๓) × (๔) = (๕)	
๑	ตรวจสอบเครื่องสูบน้ำ , มอเตอร์ , ระบบไฟฟ้า และแพว่าอยู่สภาพที่จะใช้งานได้หรือไม่ก่อนที่จะเริ่มทำการสูบน้ำประจำวัน	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗
๒	ทำความสะอาดภายในแพสูบน้ำภายหลังจากเลิกเดินเครื่องสูบน้ำในแต่ละวัน	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓
๓	ตรวจสอบตารางรอบเวรการส่งน้ำและหลักฐานขอใช้น้ำจากกลุ่มหรือสหกรณ์ผู้ใช้น้ำ	๑๐	๓๖๕	๓,๖๕๐	๐.๐๔๔
	เพื่อทราบกำหนดเวลาที่เริ่มต้น และเวลาที่หยุดสูบน้ำ				
๔	บันทึกเลขมิเตอร์ไฟฟ้าก่อนสูบน้ำและหลังสูบน้ำทุกครั้งที่มีการกดปุ่มสวิทช์ เปิด-ปิดเครื่องสูบน้ำ ในแบบฟอร์มบันทึกการเดินเครื่องสูบน้ำ	๑๐	๓๖๕	๓,๖๕๐	๐.๐๔๔
๕	บำรุงรักษาเครื่องสูบน้ำและอุปกรณ์ เช่น อัดจาระบี ใส่น้ำมันหล่อลื่น	๑๐๐	๒๓๐	๒๓,๐๐๐	๐.๒๗๘
๖	ตรวจสอบ ทางปลาขั้วสายไฟฟ้า จุดต่อ ยึดจุดต่อสายไฟฟ้าที่เข้ามอเตอร์อุปกรณ์ไฟฟ้า	๓๐	๑๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๗	ในตู้ควบคุมระบบไฟฟ้า (แผงสวิทช์) ตู้เซฟตี้สวิทช์ ให้อยู่ในสภาพยึดแน่นอยู่เสมอ	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘๓
๘	ทำความสะอาดหน้าทองขาวของแมนและเคลด้าคอนแทรกเตอร์ และขั้วสายไฟฟ้าที่เกิดคราบของออกไซด์จับอยู่	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓
๙	ตรวจสอบประเก็นยางตามจุดต่างๆ เช่น ที่เซ็ดวาล์ว ประตูน้ำ หัวกระโหลก ปลายท่อดูดของเครื่องสูบน้ำ	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘
๑๐	ตรวจสอบสภาพของคลองส่งน้ำ ท่อส่งน้ำ ระบบการส่งน้ำ และอาคารชลประทานร่วมกับกลุ่มผู้ใช้น้ำ	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทิต)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑๑	รวบรวมหลักฐานการขอใช้น้ำในรอบเดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑) ของเดือนก่อนที่ผ่านมา	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๑๒	เข้าประชุมประจำเดือนที่มีหนังสือแจ้งให้ทราบ				
๑๓	นำนโยบายหลักเกณฑ์ และข่าวสารต่างๆ จากการประชุมประจำเดือนที่เทศบาล	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
	ที่ทางกลุ่มผู้ใช้น้ำควรถราบ แจ้งให้ประธานกลุ่มผู้ใช้น้ำทราบ				
๑๔	ถางหญ้า ทำความสะอาดและซ่อมแซม บริเวณตัวสถานี บ้านพักอาคารและรั้ว	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘
	ให้อยู่ในสภาพสะอาดเรียบร้อย				
๑๕	ตรวจสอบการบำรุงรักษา ซึ่งดำเนินการโดยกลุ่มผู้ใช้น้ำ ก่อนเริ่มสูบน้ำประจำฤดูกาล	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘๓
รวม		๖๒๔	๓,๒๑๒	๑๑๗,๙๐๐	๑.๔๒๔

เวลาที่ใช้ทั้งหมด ๖๒๔ นาที่ ต่อราย
ปริมาณทั้งหมด ๓,๒๑๒ นาที่ต่อปี
เวลาทั้งหมด ๑๑๗,๙๐๐ นาที่ต่อปี

จึงเรียนมาเพื่อให้ที่ประชุมได้โปรดพิจารณา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา - จากการทบทวนและตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน กองการศึกษา มีจำนวนพนักงานและพนักงานจ้างในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------|-------------------|----------------|
| ๑. พนักงานเทศบาล | ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา | ว่าง ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. ครู | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา | |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา | |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา | |

กองการศึกษา มีตำแหน่งว่างคือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) โดยได้รายงานขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงขอคงจำนวนตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้คงเดิม

ประธาน

- ตามที่แต่ละส่วนงานราชการได้ชี้แจงรายละเอียดแต่ละกองจากการทบทวนแผน และตรวจสอบ
หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ที่ประชุมพิจารณา โดย สำนักปลัดเทศบาล และกองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรมของคงตำแหน่งเดิมไว้ และให้ที่ประชุมพิจารณาส่วนราชการที่ขอปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ขอให้ที่ประชุมได้ พิจารณาร่วมกันในครั้งนี้ ดังนี้

มติที่ประชุม

๑. กองคลัง ขอเสนอ ยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปง./ชง.

: เห็นชอบ ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ - งดออกเสียง ๑ คน

๒. กองคลัง ขอเสนอ กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.

มติที่ประชุม

: เห็นชอบ ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ - งดออกเสียง ๑ คน

๓. กองช่าง ขอเสนอ กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ ประเภท คนงาน
ทั่วไป

มติที่ประชุม

: เห็นชอบ ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ - งดออกเสียง ๑ คน

ประธาน

- เป็นอันว่าที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ ตามที่ส่วนราชการดังกล่าวเสนอให้มีการปรับปรุงแผน
อัตรากำลัง ให้ฝ่ายเลขา งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำเอกสารส่ง กท.จ.เพื่อขอความ
เห็นชอบในรอบเดือนตุลาคม ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวกรรณก ชัยเนตร)

คณะกรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดบันทึก

(ลงชื่อ)



(นายไทล์ จะหลาบหลวง)

ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

แบบขออนุมัติยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
 เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล		จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็นของ ก.เทศบาลจังหวัด หนองคาย	
					ของเทศบาล ที่มี /ว่าง	ของส่วน ราชการนี้ ที่มี /ว่าง	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)			
๑	กองคลัง	เจ้าพนักงานธุรการ ๖๙-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒ (ขอยุบเลิกตำแหน่ง)	๑	-เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ตาม ม.๓๕ เพื่อนำมา กำหนดตำแหน่งที่มีความสำคัญและจำเป็น ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลัง	๑๗ / ๒	๔ / ๑	๑ / ๑	- / -	มี		
๒	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ (ขอกำหนดตำแหน่งใหม่)	๑	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของเทศบาล ประกอบด้วยบุคคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ในงบจัดเก็บรายได้ไม่เพียงพอต่อการกิจ และปริมาณงานในการดำเนินการของหน่วย งาน	๑๗ / ๒	๔ / ๑	- / -	- / -	ไม่มี		
๒	กองช่าง	คนงานเครื่องสูบน้ำ ๖๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ (ขอกำหนดตำแหน่งใหม่)	๑	เพื่อรองรับภารกิจภายในสถานีสูบน้ำด้วย ไฟฟ้าพร้อมระบบส่งน้ำบ้านหาดสูง เพื่อการ ดูแลบำรุงรักษาและบริหารจัดการน้ำจาก สถานีดังกล่าว และให้สอดคล้องกับการ ดำเนินการของหน่วยงานต่อไป	๑๗ / ๒	๒ / ๑	- / -	๒ / ๗	- / ๑	ไม่มี	

จำเอก

(เนตร มิ่งวงศ์)

ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว



(นายไพล่ จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธารมย์ 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	๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร (ปก./ชก)	ไม่ว่าง		๑	
๕	๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		๑	
๖	๖๙-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		๑	
๗	๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		๑	
๘	๖๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		๑	
๙	๖๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	ว่าง		๑	

พนักงานจ้าง

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

๒) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนวยการต้น)	ไม่ว่าง		๑	
๒	๖๙-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		๑	
๓	๖๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)		ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	๑	
๔	๖๙-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ว่าง	ยุบเลิกตำแหน่ง	๑	
๕	๖๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง		๑	

พนักงานจ้าง

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

๓) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการต้น)	ว่าง		๑	
๓	๖๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ปจ./ขง.)	ไม่ว่าง		๑	

ลูกจ้างประจำ

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

พนักงานจ้าง

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

๔) ส่วนราชการ กองการศึกษา มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๒-๐๘-๒๑๐๗	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อน.ต้น)	ว่าง		๑	
๒	๖๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ขก.)	ไม่ว่าง		๑	
๓	๔๐๒๐-๒๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	ไม่ว่าง		๑	ถ่ายโอน

พนักงานจ้าง

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

จำเอก

(เนตร มุณีวงศ์)

ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

(นายไพล่ จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ตามเทศบัญญัติรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
เทศบาลตำบลสร้างนางขาว อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

รายการประจำปี		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
ก่อน ปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวน เงินที่เพิ่ม	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด เงินเดือน พนักงานเทศบาล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ	
๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	-	-	๕,๐๒๕,๓๘๕.๐๐	๑๘.๖๑	-	-	๑,๔๒๒,๒๔๐	๕๐,๐๐๐	๐.๑๕		
ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่ม												
ภาระค่าใช้จ่ายที่ลด												
รวม												
				๕,๐๒๕,๓๘๕	๑๘.๖๑	-	-	๑,๔๒๒,๒๔๐	๕๐,๐๐๐	๐.๑๕	๓๓.๒๗	

จำเอก

(เนตร มุณีวงศ์)

ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

(นายเทล์ จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

๑.) ข้อกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๙-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณงาน ราย(ต่อปี)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕) x (๔) = (๕)	(๕) ÷ ๘๒,๘๐๐ = (๖)
๑	งานจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่	๒๐	๑,๒๕๐	๒๕,๐๐๐	๐.๓๐๒
๒	งานจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน	๒๐	๑๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
๓	งานจัดเก็บภาษีป้าย	๒๐	๘๐	๑,๖๐๐	๐.๐๑๙
๔	งานจัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๖๐	๓๕๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕๔
๕	งานจัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขยะ	๒๐	๘๘๐	๑๗,๖๐๐	๐.๒๑๓
๖	งานจัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขยะนอกสถานที่	๒๐	๒๐๐	๔,๐๐๐	๐.๐๔๘
๗	งานจดทะเบียนพาณิชย์	๓๐	๑๕	๔๕๐	๐.๐๐๕
๘	งานแผนที่ภาษี	๒๐	๑,๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๙	งานขออนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	๓๐	๓๕	๑,๐๕๐	๐.๐๑๓
๑๐	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๑๐	๕๐	๕๐๐	๐.๐๐๖
	รวม	๒๕๐	๔,๕๑๐	๑๐๔,๒๐๐	๑.๒๕๘

จำเอก

(เนตร มุณีวงศ์)

ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว

(นายไพล่ จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

๒.) ขอกำหนดตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ (คนงานทั่วไป)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทิต)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาที่หมดต่อปี	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕) X (๔) = (๕)	(๕) ÷ ๘๒,๘๐๐ = (๖)
๑	ตรวจสอบเครื่องสูบน้ำ, มอเตอร์, ระบบไฟฟ้า และแนวท่ออยู่สภาพที่จะใช้งานได้หรือไม่	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗
๒	ก่อนที่จะเริ่มทำการสูบน้ำประจำวัน				
๒	ทำความสะอาดภายในแป้สูบน้ำภายหลังจากเลิกเดินเครื่องสูบน้ำในแต่ละวัน	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓
๓	ตรวจสอบตารางรอบเวรการสูบน้ำและหลักฐานของน้ำจากกลุ่มหรือสหกรณ์ผู้สูบน้ำ	๑๐	๓๖๕	๓,๖๕๐	๐.๐๔๔
	เพื่อทราบกำหนดเวลาที่เริ่มต้น และเวลาที่หยุดสูบน้ำ				
๔	บันทึกเลขมิเตอร์ไฟฟ้าก่อนสูบน้ำและหลังสูบน้ำทุกครั้งที่มีการกดปุ่มสวิทช์ เปิด-ปิด	๑๐	๓๖๕	๓,๖๕๐	๐.๐๔๔
	เครื่องสูบน้ำ ในแบบพอร์มบ้านที่ทำการเดินเครื่องสูบน้ำ				
๕	บำรุงรักษาเครื่องสูบน้ำและอุปกรณ์ เช่น อัลดจาระบี เสีน้ำมันหล่อลื่น	๑๐๐	๒๓๐	๒๓,๐๐๐	๐.๒๗๘
๖	ตรวจสอบ ทางปลาข้าวสาลีไฟฟ้า จุดต่อ ยึดจุดต่อสายไฟฟ้าที่เข้ามอเตอร์อุปกรณ์ไฟฟ้า	๓๐	๑๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๗	ในตู้ควบคุมระบบไฟฟ้า (แผงสวิทช์) ตู้เฟดสวิทช์ ที่อยู่ในสภาพยึดแน่นอยู่เสมอ	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘๓
๘	ทำความสะอาดหน้าทอนของขาของแอมและเตลต์คอกอนแตรคเตอร์ และขั้วสายไฟฟ้า	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓
	ที่เกิดคราบของอ็อกไซด์จับอยู่				
๙	ตรวจสอบประเก็นยางตามจุดต่างๆ เช่น ที่เขี้ยวตัว ประตูน้ำ หัวกระบอกกล ปลายท่อดูด	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘
	ของเครื่องสูบน้ำ				
๑๐	ตรวจสอบสภาพของคลองส่งน้ำ ท่อส่งน้ำ ระบบการส่งน้ำ และอาคารชลประทาน	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘
	รวมกับกลุ่มผู้สูบน้ำ				
๑๑	รวบรวมหลักฐานการขอใช้น้ำในรอบเดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑) ของเดือนก่อนที่ผ่านมา	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๑๒	เข้าประชุมประจำเดือนที่ เทศบาลตำบลบ้านแปะ มีหนังสือแจ้งให้ทราบ				

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทีก่อน)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี(นาทีก่อน)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑๓	นำนโยบายหลักเกณฑ์ และข่าวสารต่างๆ จากกรมประมงประจำเดือนที่เทศบาล ที่ทางกลุ่มผู้ใช้น้ำควรรทราบ แจ้งให้ประธานกลุ่มผู้ใช้น้ำทราบ	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๑๔	ถ่างหญ้า ทำความสะอาดและซ่อมแซมบริเวณตัวสถานี บ้านพักอาคารและรั้ว ให้อยู่ในสภาพสะอาดเรียบร้อย	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘
๑๕	ตรวจสอบการบำรุงรักษา ซึ่งดำเนินการโดยกลุ่มผู้ใช้น้ำ ก่อนเริ่มสูบน้ำประจำฤดูกาล	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘๓
	รวม	๖๒๔	๓,๒๑๒	๑๑๗,๙๐๐	๑.๕๒๔

จำเอก

(เนตร มุวิวงศ์)

ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว



(นายเทส จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี

๑. สังกัดกองคลัง ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๙ - ๒ - ๐๔ - ๒๕๐๔ - ๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (ครั้งต่อปี)	ก่อน ๒ ปี (ครั้งต่อปี)	ก่อน ๑ ปี (ครั้งต่อปี)	
		๑	๑,๘๙๗	๒,๐๔๕	
๒	๑,๘๙๗	๒,๐๔๕	๒,๐๒๖		
๓	๔๙๘	๓๙๔	๕๑๑		
๔	๓๗๙	๔๖๓	๔๙๙		
๕	๓๗๙	๔๑๒	๔๑๔		
๖	๔๙๘	๓๙๔	๕๑๑		
๗	๑๐๐	๑๕๐	๒๕๐		
๘	๑๐๐	๑๕๐	๒๕๐		
๑๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		

๒. สังกัดกองช่าง ตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ (คนงานทั่วไป)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (ครั้งต่อปี)	ก่อน ๒ ปี (ครั้งต่อปี)	ก่อน ๑ ปี (ครั้งต่อปี)	
		๑	๑๒	๒๔	
๒	๓๖๐	๓๖๐	๓๖๐		
๓	๓๐	๓๐	๓๐		
๔	๓๖๐	๓๖๐	๓๖๐		
๕	๑๒	๑๒	๑๒		
๖	๑๒	๑๒	๑๒		
๗	๑๒	๑๒	๑๒		

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๘	ทำความสะอาดหน้าทอนของแวนและเตลต์คอนแทรกเตอร์ และขี้น้ำเสียไฟฟ้า ที่เกิดคราบของอ็อกไซด์จับอยู่	๑๒	๑๒	๑๒	
๙	ตรวจสอบประเมินยางตามจุดต่างๆ เช่น ที่ซีตวาล์ว ประตูน้ำ หัวกระบอกเหล็ก ปลายท่อดูด ของเครื่องสูบน้ำ	๑๒	๑๒	๑๒	
๑๐	ตรวจสอบสภาพของคลองส่งน้ำ ท่อส่งน้ำ ระบบการส่งน้ำ และอาคารชลประทาน รวมกับกลุ่มผู้ใช้น้ำ	๑๒	๑๒	๑๒	
๑๑	รวบรวมหลักฐานการขอใช้น้ำในรอบเดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑) ของเดือนก่อนที่ผ่านมา	๑๒	๑๒	๑๒	
๑๒	เข้าประชุมประจำเดือนที่มีหนังสือแจ้งให้ทราบ	๑๒	๑๒	๑๒	
๑๓	นำนโยบายหลักเกณฑ์ และข่าวสารต่างๆ จากการประชุมประจำเดือนที่เทศบาล ที่ทางกลุ่มผู้ใช้น้ำควรทราบ แจ้งให้ประธานกลุ่มผู้ใช้น้ำทราบ	๑๒	๑๒	๑๒	
๑๔	อ้างหย่า ทำความสะอาดและซ่อมแซมบริเวณตัวสถานี บ้านพักอาคารและรั้ว ให้อยู่ในสภาพสะอาดเรียบร้อย	๒๔	๒๔	๒๔	
๑๕	ตรวจสอบการบำรุงรักษา ซึ่งดำเนินการโดยกลุ่มผู้ใช้น้ำ ก่อนเริ่มสูบน้ำประจำฤดูกาล	๑๒	๑๒	๑๒	

จำเอก

(เนตร มุณีวงศ์)

ปลัดเทศบาลตำบลสร้างนางขาว



(นายไต้ล จะหลาบหลวง)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างนางขาว

