



ฉบับเทศบาล



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลสะแก

อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลสะแก
อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลสะแก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสะแก จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น เทศบาลตำบลสะแก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดโดยกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสะแกจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสะแก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสะแก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.ท.จ.บุรีรัมย์) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสะแก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสะแก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสะแก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสะแก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสะแก เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลสะแก รองปลัดเทศบาลตำบลสะแก หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสะแก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสะแก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้อง พิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงาน ในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง ไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ตัวราคากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้



๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ก. และงานการบริหารงานบุคคลในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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



- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลสะแก

สภาพปัญหาของพื้นที่

เทศบาลตำบลสะแกได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลสะแกจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วน
ตำบลสะแก เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ และได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลสะแก เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๕
มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๗๒ ตารางกิโลเมตร (๔๕,๐๐๐ไร่) มีหมู่บ้าน ๑๓ หมู่บ้าน มีครัวเรือน ๒,๒๑๒ ครัวเรือน
มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๗,๑๑๗ คน แยกเป็นชาย ๓,๕๓๕ คน หญิง ๓,๕๘๒ คน ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่
ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ปลุกข้าว ยางพารา กล้วย ๘๐ ประกอบอาชีพรับจ้าง กล้วย ๕
ประกอบอาชีพด้านบริการ กล้วย ๕ ประกอบอาชีพรับราชการ และอื่นๆ กล้วย ๕

ด้านเหนือ

ติดเขตแม่น้ำมูล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

และเขตติดต่อกับตำบลศรีณรงค์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ด้านตะวันออก

ติดต่อกับตำบล ท่าม่วง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

และติดต่อกับตำบลทุ่งวัง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ด้านใต้

ติดต่อกับเขตตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ด้านตะวันตก

ติดต่อกับเขตตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสะแก มีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์และสอดคล้อง
กับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการของประชาชน
โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาถนนในหมู่บ้านบางสายคับแคบไม่ได้มาตรฐาน
- ๒) ปัญหาปัญหาด้านภายในหมู่บ้านขาดการบำรุงรักษา การคมนาคมภายในตำบล/
หมู่บ้านไม่สะดวก
- ๓) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ๔) ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านขาดเสียหายน บางส่วน
ท่อระบายน้ำอุดตัน/รางระบายน้ำตันขึ้น
- ๕) ปัญหาแสงสว่างตามถนนต่าง ๆ
- ๖) ปัญหาหลอดไฟฟ้าสาธารณะชำรุด

ความต้องการ

- ๑) ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภค/ก่อสร้างถนน ไฟฟ้า เส้นทางโทรคมนาคมและการสื่อสารให้
ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ๒) ปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- ๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่
- ๔) ให้มีไฟฟ้าส่องสว่างอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- ๕) ให้มีการตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง ไฟฟ้าให้ใช้งานได้ตลอดเวลา



๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๒) ปัญหาขาดความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของสินค้า
- ๓) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน
- ๔) การรวมกลุ่มออมทรัพย์มีน้อย
- ๕) ปัญหาไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ๖) ปัญหาขาดการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว

ความต้องการ

- ๑) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ๓) สนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนด้วยการรวมกลุ่มฝึกอาชีพ สร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนพร้อมหาแหล่งจำหน่าย เพิ่มรายได้แก่ครัวเรือน
- ๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- ๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒) ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
- ๓) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- ๔) ปัญหาเด็กและเยาวชนขาดการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม

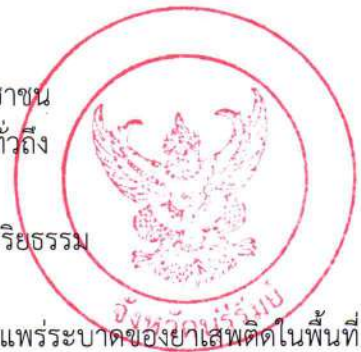
ความต้องการ

- ๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาภัยของยาเสพติดในพื้นที่
- ๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- ๓) สนับสนุน ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้/จ้างงานในท้องถิ่น
- ๔) สนับสนุน ส่งเสริมการจัดอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการบริหารงาน
- ๒) ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานเทศบาล ขาดประสบการณ์ในการทำงาน
- ๓) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีไม่เพียงพอ
- ๔) ปัญหาการพัฒนาขีดความสามารถในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานและการติดตามประเมินผล
- ๖) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง



ความต้องการ

- ๑) ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ถูกต้อง ตามระเบียบ กฎหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๒) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๓) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- ๔) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- ๕) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- ๖) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ๔) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- ๕) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- ๖) การขาดแคลนน้ำใช้ด้านอุปโภค - บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ๕) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- ๖) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- ๗) จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค และการเกษตร และรณรงค์ให้ประชาชนร่วม อนุรักษ์แหล่งน้ำ

๖. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๒) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาธารณสุขมูลฐาน
- ๓) ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข
- ๔) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- ๕) ปัญหาการควบคุมและพัฒนาผู้ประกอบการสุขาภิบาลอาหาร

ความต้องการ

- ๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๒) ให้ความรู้เข้าใจเกี่ยวกับสาธารณสุขมูลฐาน

- ๓) จัดบุคลากรสาธารณสุขให้เพียงพอ
- ๔) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- ๕) มีการควบคุมและพัฒนาผู้ประกอบการสุขาภิบาลอาหาร
- ๖) ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง
- ๗) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาศูนย์เด็กเล็กเทศบาลมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
- ๒) ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- ๓) ปัญหาการจัดการคุณภาพชีวิตยังไม่ครอบคลุม
- ๔) ปัญหาการอนุรักษ์ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของไทย

ความต้องการ

- ๑) ปรับปรุงและซ่อมแซมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แข็งแรงและปลอดภัย
- ๒) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด
- ๓) ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๔) มีการควบคุมและพัฒนาผู้ประกอบการสุขาภิบาลอาหาร
- ๕) ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสะแก วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การผังเมือง
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา การส่งเสริมกีฬา
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส



- (๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ และการอนามัยโรงพยาบาลและ
สาธารณสุขอื่นๆ
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๓) การดูแลที่สาธารณะ
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสะแก (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ (Vision) เทศบาลตำบลสะแก

เทศบาลตำบลสะแกได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตที่ดี ซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า เทศบาลตำบลสะแกเป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็กที่มีประชากรส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลักโดยใช้แนวทางเกษตรอินทรีย์ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมงามตาชาวประชามีส่วนร่วม ความรู้ทันสมัย ใส่ใจในการกีฬา สืบสานประเพณี สุขภาพดีถ้วนหน้า”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับผังสภาพภูมิภาค การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการบริการ บริการสาธารณูปโภคสาธารณูปการคลองส่งน้ำ เพื่อส่งน้ำไปยังพื้นที่การเกษตรที่ขาดแคลนแหล่งน้ำ
๒. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างประหยัดและคุ้มค่าสอดคล้องกับ ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. ส่งเสริมการออกกำลังกาย การเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพและพัฒนาสู่มืออาชีพ
๖. ส่งเสริมสุขภาพชีวิตประชาชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๘. ส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ
๙. ส่งเสริมสุขภาพและชุมชน
๑๐. บำรุงพุทธศาสนา และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน



จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่อง ยึดหลัก ๔ ป โปร่งใส เป็นธรรม ประหยัด และมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้พัฒนาด้านการเงินการคลังการจัดเก็บรายได้โดยมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชนหน่วยงานภาครัฐเอกชนและอื่น ๆ เพื่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาทางการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ
๔. ดำเนินการให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
๕. ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึงรวมทั้งการปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี ปราศจากโรคภัยต่างๆ และมีการนันทนาการอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ
๗. ดำเนินการเพื่อความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
๘. จัดการให้มีและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมขนส่งและแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานและเกิดความปลอดภัย
๙. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอต่อปริมาณประชาชนในพื้นที่ และสร้างจิตสำนึกในการใช้ประโยชน์น้ำอย่างรู้คุณค่า

๑๑. จัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑๒. จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปนเปื้อน โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรวมจัดการด้วยคณะกรรมการหมู่บ้าน

๑๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นสถานที่น่าสนใจเป็นแหล่งทัศนศึกษาหาความรู้ สำหรับประชาชน นักเรียน นักศึกษา และเป็นที่หารายได้สู่ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้เป็นไปด้วยความสะดวก

๑.๒ การขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำ และติดตั้งโคมไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

๑.๓ การขยายเขตระบบน้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาค

๑.๔ การบริการสาธารณะ

๑.๕ การให้บริการด้านโทรคมนาคม

๑.๖ พัฒนาการใช้ที่ดิน

๑.๗ พัฒนาแหล่งเก็บน้ำ

๑.๘ พัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย

วัตถุประสงค์

- เพื่อแก้ไขปัญหาการคมนาคม ให้มีการคมนาคมที่สะดวกขึ้น
- ให้มีภาชนะเก็บน้ำอุปโภคบริโภค ทุกหมู่บ้าน
- เพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน
- เพื่อให้มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือนและมีไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์

๒.๒ ส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของครอบครัวและกลุ่มอาชีพ

๒.๓ สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

๒.๕ ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- เพื่อให้ราคาผลผลิตของประชาชนในตำบลมีราคาสูงขึ้น
- เพื่อจัดหาแหล่งเงินทุนให้ราษฎร
- เพื่อให้ประชาชนในตำบลมีงานทำและมีอาชีพรองรับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๓.๑ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย

๓.๒ การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา

๓.๓ การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพและอนามัย

๓.๔ การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการของชุมชน

๓.๕ การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ

๓.๖ การบริการสาธารณะ



วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ส่งเสริมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- ส่งเสริมการศึกษาในด้านต่างๆ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม
- เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และห่างไกลยาเสพติด
- เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- เพื่อให้ประชาชนปลอดภัยจากโรคติดต่อต่างๆ
- เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ การจัดระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๔.๓ การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย

วัตถุประสงค์

- เพื่อป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เพื่อให้มีการเก็บขยะอย่างมีระบบ
- เพื่อเป็นสถานที่กำจัดขยะอย่างเป็นระบบและถูกหลักสุขาภิบาล
- เพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกป่าและรักษาป่าชุมชน พร้อมทั้งบำรุงรักษาแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๕.๑ สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
- ๕.๓ ส่งเสริมระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐาน PSO
- ๕.๔ การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม
- ๕.๕ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล
- ๕.๖ ปรับปรุงและพัฒนารายได้

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ประชาชนเข้าใจถึงระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดวางระบบการทำงานในสำนักงานให้มีประสิทธิภาพ
- เพื่อพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา



นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลสะแก

ในการประชุมสภาเทศบาลตำบลสะแก เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ โดยนายกเทศมนตรีตำบลสะแก ได้แถลงนโยบายการบริหารงานไว้ ดังนี้

ในการบริหารงานเทศบาลตำบลสะแก สามารถบรรลุ สำเร็จตามเป้าหมายและหลักการที่กล่าวไว้ข้างต้น ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาตำบลสะแก ภายใต้แนวทาง “ยึดมั่นในหลักการ ทำงานคู่มวลชน ทุกกลุ่มคนมีส่วนร่วม” โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตำบลสะแกไปสู่เป้าหมายตำบลที่น่าอยู่ น่าเที่ยว โดยมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อย ปลอดภัย มีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น มีการจัดการขยะ การจัดการน้ำเสียอย่างเป็นระบบ ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการบริหารจัดการแหล่งน้ำ แหล่งเรียนรู้ ด้านกีฬามีลานกีฬาอย่างมีคุณภาพ และเพียงพอ มีการจัดการส่งเสริมอนุรักษ์ และรักษา ประเพณี วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นตำบลที่มีระบบสังคมที่เข้มแข็ง มีกลไกในการสร้าง กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้ชุมชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และจัดการปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยการบริหารตำบลสะแก ในช่วง ๔ ปี จะยึดหลักสำคัญ ๓ ประการ คือ

ประการที่ ๑ ยึดมั่นและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ประการที่ ๒ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสเป็นธรรม ส่งเสริมระบบคุณธรรม และธรรมาภิบาล โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ประการที่ ๓ บูรณาการทำงาน และใช้กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคีพัฒนาต่างๆ เป็นลักษณะประชาคม เพื่อพัฒนาตำบลสะแก ให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และทำให้ประชาชน มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อยู่ดี มีความสุข

๑. นโยบายเร่งด่วน

โดยจะดำเนินการอย่างเร่งด่วน ซึ่งคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งมีแนวทางดังนี้

๑.๑ ถนนสวยปลอดภัยภายในตำบลสะแก เพื่อให้ภูมิทัศน์ทางสัญจรที่สวยงามและมีมาตรฐานความปลอดภัย

๑.๒ วางท่อระบายน้ำภายในตำบลสะแกเพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

๑.๓ บริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้น้ำสะอาดสามารถอุปโภคและบริโภคได้

๑.๔ ร่วมรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในท้องถิ่นตำบลสะแก

๑.๕ รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งตำบลสะแก เพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ให้ได้มาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑.๖ สร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสะแก เพื่อให้ได้มาตรฐานด้านความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน

๑.๗ ขยายเขตไฟฟ้าในตำบลสะแกให้ทั่วถึงทุกพื้นที่

๑.๘ ก่อสร้างและปรับปรุงถนนในเขตตำบลสะแก เพื่อความสะดวกในการสัญจรและการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร

๑.๙ ติดตั้งกล้อง CCTV ภายในตำบลสะแก เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

โดยการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน โดยยึดหลักความพอเพียงและส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน ซึ่งมีแนวทางดังนี้

๒.๑ สร้างโอกาสและเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและกลุ่มอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและศักยภาพของประชาชนในชุมชน

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

๓. นโยบายด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน

โดยการพัฒนาเทศบาลตำบลสะแกสู่ตำบลที่มีมาตรฐานด้านสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพี่น้องประชาชน ซึ่งมีแนวทางดังนี้

๓.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงถนนสายหลักเชื่อมในตำบล และวางระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน

๓.๒ ติดตั้งและปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้มีความสว่างครอบคลุมทั่วเขตเทศบาลตำบลสะแก เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓.๓ ก่อสร้างเขื่อนกันตลิ่งเพื่อป้องกันการกัดเซาะของริมฝั่งแม่น้ำมูล ป้องกันน้ำท่วม และป้องกันผลผลิตทางการเกษตรของประชาชน

๓.๔ ก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลให้สวยงาม

๓.๕ ขุดลอกคูคลองแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรและบริหารจัดการน้ำ ให้ได้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า

๔. นโยบายด้านสาธารณสุข

โดยจะให้การสนับสนุนการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านมะพริก ในทุกๆ ด้านเพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชนในชุมชน

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพตลอดจนป้องกันและควบคุมโรคของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสะแก อันจะเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในชุมชน

๔.๓ ดูแลให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ เด็ก คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการแพทย์ฉุกเฉิน รถกู้ชีพ EMS

๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพใจใกล้บ้านเทศบาลตำบลสะแก เพื่อให้สามารถบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๕. นโยบายด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โดยการเพิ่มมาตรฐานคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เพื่อความปลอดภัยในชีวิต ตามหลัก ๓ อยู่ คือ อยู่ดีกินดี อยู่ดีมีสุข และอยู่รอดปลอดภัย ซึ่งมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พิการและผู้ป่วยเอดส์ และกลุ่มอื่นๆ อย่างเป็นธรรม และครอบคลุม

๕.๒ ร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านมะพริก ดูแลสุขภาพอนามัยให้ประชาชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๕.๓ ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยพลังแผ่นดิน

๕.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสทุกครัวเรือนเข้าถึงปัจจัย ๔

๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

๕.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพให้กับประชาชนในตำบลสะแก



๖. นโยบายด้านการศึกษา

โดยจะสนับสนุนกิจกรรมด้านการเรียนและการศึกษาตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้แก่โรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลสะแก

- ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในชุมชน
- ๖.๒ สนับสนุนอาหารเสริมนม และอาหารกลางวันให้แก่เด็กนักเรียน
- ๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น กีฬา การแข่งขันทางวิชาการ
- ๖.๔ โครงการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้เพิ่มเติมแก่นักเรียน เช่น ภาษาอังกฤษ

๗. นโยบายด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี

โดยจะส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของแต่ละศาสนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งมีแนวทางดังนี้

- ๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของวัดในชุมชน เช่น การทำบุญในวันพระ และการทำบุญในเขตเทศบาลตำบลสะแก
- ๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมงานบุญประเพณีต่างๆ ของชุมชน

๘. นโยบายด้านการบริหาร

โดยการบริหารงานยึดหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร ซึ่งมีแนวทางดังนี้

- ๘.๑ พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความทันสมัย พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศ
- ๘.๒ มีการประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลสะแกเป็นประจำทุกปี
- ๘.๓ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารหลายด้านเพื่อให้ประชาชนสามารถเลือกใช้บริการได้ โดยมีการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน
- ๘.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของเทศบาลและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในรูปแบบของการจัดเวทีประชาคม ตามกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา
- ๘.๕ เสริมสร้างระบบคุณธรรมและนำบริการที่ดีสู่ประชาชนด้วยการปรับปรุงระบบบริการประชาชนให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น

๙. นโยบายด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

โดยมีการบริหารจัดการอนุรักษ์และดูแลทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน ซึ่งมีแนวทาง ดังนี้

- ๙.๑ ปรับปรุงระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในชุมชน
- ๙.๒ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนให้สวยงาม
- ๙.๓ บูรณาการความร่วมมือจากหลายภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง
- ๙.๔ จัดกิจกรรมฝึกอบรมและรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑๐. นโยบายด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

โดยจะพัฒนาเทศบาลตำบลสะแกให้เป็นต้นแบบ ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และยึดถือรูปแบบวิถีชีวิตของคนตำบลสะแกเป็นหลัก ดังนี้

- ๑๐.๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์กุดน้ำใส และวัดประทุมทองเพื่อพัฒนาไปสู่แหล่งท่องเที่ยวประจำตำบลสะแก
- ๑๐.๒ ค้นหาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแหล่งใหม่ ๆ ในเทศบาลตำบลสะแก
- ๑๐.๓ ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมและรณรงค์ให้เยาวชน และประชาชน มีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน

๑๐.๔ พัฒนาเว็บไซต์เทศบาลตำบลสะแกให้ทันสมัย เพื่อประชาสัมพันธ์สนับสนุนการท่องเที่ยว กิจกรรมต่างๆ ของชุมชน และให้บริการประชาชนผ่านระบบบริการออนไลน์ โดยไม่ต้องเดินทางมายังสำนักงาน

๑๑. นโยบายด้านส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

โดยการส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนในชุมชนได้มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อ สุขภาพที่ดี

๑๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา และส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการให้แก่ประชาชนและ เยาวชนในท้องถิ่น

๑๑.๒ สนับสนุนให้มีการก่อสร้างลานกีฬาเอนกประสงค์และสนามกีฬาในชุมชน เพื่อใช้เป็น สถานที่ทำกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬา

๑๑.๓ สนับสนุนและส่งเสริมทีมกีฬาของชุมชนเข้าร่วมการแข่งขันในระดับอำเภอ และจังหวัด

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

เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็น ประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อ ความสุขของคนไทยทุกคน

วิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล และ มีความ มั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงใน เอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมือง ที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความ โปร่งใสและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความ อ่อนน้อม ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัย เกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงานและน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิต ตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความ เข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาด ภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้าง ฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนา ที่เปลี่ยนแปลงไปและประเทศไทยมี บทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ และการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาค เอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการ คมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำ ธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไป ได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะ ต่อสิ่งแวดล้อม จนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมี ความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความ เอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

เป้าหมายและประเด็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เกราะขอรธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาดน เครื่องมือเทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมีมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการ ของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๑. การรักษาความสงบภายในประเทศ

- ๑.๑ การพัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ตระหนักใน เรื่องความมั่นคง และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
- ๑.๒ การพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ
- ๑.๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและมีธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ๑.๔ การพัฒนาและเสริมสร้างกลไกที่สามารถป้องกันและขจัดสาเหตุของประเด็นปัญหา ความมั่นคงที่สำคัญ

๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

- ๒.๑ การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน
- ๒.๒ การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่
- ๒.๓ การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๒.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทั้งทางบกและทางทะเล

๓. การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ

- ๓.๑ การพัฒนาระบบงานข่าวกรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๒ การพัฒนาและพัฒนากลังอำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงานความมั่นคง รวมทั้ง ภาครัฐและภาคประชาชน ให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญ กับภัย คุกคามได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ



๓.๓ การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคาม ให้มีประสิทธิภาพ

๔. การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและ
ที่มีใช้ภาครัฐ

๑.๑ การเสริมสร้างและรักษาคุณภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ

๑.๒ การเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค

๑.๓ การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและ
ที่มีใช้ภาครัฐ

๕. การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๑.๑ การพัฒนากลไกให้พร้อมสำหรับการติดตาม ฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไข
ปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๒ การบริหารจัดการความมั่นคงให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ๆ

๑.๓ การพัฒนากลไกและองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้น
การยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต”
โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ
ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ ในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับ
เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปรุงปัจจุบัน”
เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและ
ขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนา
อุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ
พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์
ที่รองรับ อนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจาก
ภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุน
ในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความ
เหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๑. การเกษตรสร้างมูลค่า

๑.๑ เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น

๑.๒ เกษตรปลอดภัย

๑.๓ เกษตรชีวภาพ

๑.๔ เกษตรแปรรูป

๑.๕ เกษตรอัจฉริยะ

๒. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๒.๑ อุตสาหกรรมชีวภาพ

๒.๒ อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร

๒.๓ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

๒.๔ อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์

๒.๕ อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ



๓. สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
 - ๓.๑ ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม
 - ๓.๒ ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ
 - ๓.๓ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย
 - ๓.๔ ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ
 - ๓.๕ ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค
๔. โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
 - ๔.๑ เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ
 - ๔.๒ สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ
 - ๔.๓ เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ
 - ๔.๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่
 - ๔.๕ รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมหภาค
๕. พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่
 - ๕.๑ สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ
 - ๕.๒ สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน
 - ๕.๓ สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด
 - ๕.๔ สร้างโอกาสเข้าถึงข้อมูล
 - ๕.๕ ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๑. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
 - ๑.๑ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว
 - ๑.๒ การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการ เรียนการสอน ในสถานศึกษา
 - ๑.๓ การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา
 - ๑.๔ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
 - ๑.๕ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ
 - ๑.๖ การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม
 - ๑.๗ การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
๒. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 - ๒.๑ ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย
 - ๒.๒ ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น
 - ๒.๓ ช่วงวัยแรงงาน
 - ๒.๔ ช่วงวัยผู้สูงอายุ

๓. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
 - ๓.๑ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑
 - ๓.๒ การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่
 - ๓.๓ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ ทุกประเภท
 - ๓.๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - ๓.๕ การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก
 - ๓.๖ การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม
 - ๓.๗ การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ
๔. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
 - ๔.๑ การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อ
 - ๔.๒ การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ
 - ๔.๓ การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถ ในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ
๕. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
 - ๕.๑ การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ
 - ๕.๒ การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ
 - ๕.๓ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
 - ๕.๔ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี
 - ๕.๕ การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่
๖. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 - ๖.๑ การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย
 - ๖.๒ การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - ๖.๓ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน
 - ๖.๔ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๗. การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ
 - ๗.๑ การส่งเสริมการออกกำลังกายและกีฬาร่วมกันพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต
 - ๗.๒ การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ
 - ๗.๓ การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ
 - ๗.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๑. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

๑.๑ ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก

๑.๒ ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค

๑.๓ กระจายการถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร

๑.๔ เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ และความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน

๑.๕ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม

๑.๖ ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสโดยตรง

๑.๗ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

๑.๘ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง

๒. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี

๒.๑ พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในภูมิภาค

๒.๒ กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่าง ๆ

๒.๓ จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัย ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต

๒.๔ ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวางระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด

๒.๕ สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

๒.๖ การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

๓. การเสริมสร้างพลังทางสังคม

๓.๑ สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกันและมีคุณธรรม

๓.๒ การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๓.๓ สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและภาคประชาชน

๓.๔ ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม

๓.๕ สนับสนุนการพัฒนาบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม

๓.๖ สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสร้างสรรค์ เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล

๔. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๔.๑ ส่งเสริมการปรับตัวภูมิทัศน์ในระดับครัวเรือน ให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ

๔.๒ เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง

๔.๓ สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน

๔.๔ สร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมาย

การพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็น การดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๑. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว

- ๑.๑ เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๑.๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด
- ๑.๓ อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ
- ๑.๔ รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๑.๕ ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน

๒. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

- ๒.๑ เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล
- ๒.๒ ปรับปรุง ฟื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ
- ๒.๓ ฟื้นฟูชายหาดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลได้รับการป้องกันและแก้ไข ทั้งระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม
- ๒.๔ พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

- ๓.๑ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- ๓.๒ มีการปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติ และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๓.๓ มุ่งเป้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐและภาคเอกชน
- ๓.๔ พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

๔. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

- ๔.๑ จัดทำแผนผังภูมินิเวศเพื่อการพัฒนาเมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพและความเหมาะสมทางภูมินิเวศอย่างเป็นเอกภาพ
- ๔.๒ พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมินิเวศอย่างยั่งยืน
- ๔.๓ จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล
- ๔.๔ ส่งเสริมรักษา อนุรักษ์ ฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดก ทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
- ๔.๕ พัฒนาเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น
- ๔.๖ เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม และยกระดับความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

๕. พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงานและเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ
- ๕.๒ เพิ่มผลิตภาพของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล

- ๕.๓ พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศ และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานโดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน
- ๕.๕ พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตรและอาหารของประเทศและชุมชน ในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

- ๖.๑ ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย
- ๖.๒ พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ
- ๖.๔ พัฒนาและดำเนินโครงการที่ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคต ประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนกรยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

๑. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

- ๑.๑ การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค
- ๑.๒ ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๒. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยง การพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจและทุกพื้นที่

- ๒.๑ ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
- ๒.๒ ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- ๒.๓ ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ในทุกระดับ

๓. ภาครัฐมีขนาดเล็กกะทัดรัด เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

- ๓.๑ ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม
- ๓.๒ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

๓.๓ ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๔. ภาครัฐมีความทันสมัย

๔.๑ องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ

๔.๒ พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

๕. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๕.๑ ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

๕.๒ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๑ ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๒ บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

๖.๓ การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๖.๔ การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

๗. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

๗.๑ ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง

๗.๒ มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น

๗.๓ การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๘. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

๘.๑ บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

๘.๒ ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง

๘.๓ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน

๘.๔ ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือกระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม

๘.๕ พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสะแก ต้องดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ เทศบาลต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาของเทศบาลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วย ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งเทศบาลตำบลสะแกได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength-s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์ การทำไร่/สวน
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงไปยังอำเภอต่าง ๆ
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การส่งเสริมสินค้าในตำบล
๓. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๔. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๕. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน



๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสะแก ได้โดยการจัดทำแผนพัฒนากำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินงานแต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอฯ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลสะแก วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีส่วนร่วม
๓. การจัดระเบียบชุมชนและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม

(๒) การกิจกรรม

๑. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพในชุมชน
๒. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๓. การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสะแก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๓ อัตรา ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาภายในของเทศบาลตำบลสะแกต่อไป

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสะแก

<u>จุดแข็ง (Strength-S)</u> ๑. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโยกย้าย ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ <u>โอกาส (Opportunity - O)</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล	<u>จุดอ่อน (Weak-W)</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางสายงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง ๓. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๔. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๕. มีภาระหนี้สิน <u>อุปสรรค (Threat - T)</u> ๑. รายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ มีความก้าวหน้าในวงแคบ
--	--

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลสะแก

<u>จุดแข็ง (Strength-S)</u> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน (Weak-W)</u> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
---	---

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลสะแก

โอกาส (Opportunity - O)	อุปสรรค (Threat - T)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน	ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน
๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ เทศบาล
	๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหา

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสะแกได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสะแก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีรองปลัดเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานนิเทศการศึกษา ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานนิเทศการศึกษา ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสะแก เป็นเทศบาลสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมี ปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสม กับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

- | | | | |
|---|-------|---|-------|
| - ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |

(๑) สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นิติกรปฏิบัติการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยนต์) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานดับเพลิง) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานดับเพลิง) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง) | จำนวน | ๑ | อัตรา |

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- | | | | |
|---|-------|---|-------|
| - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิชาการคลังชำนาญการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | จำนวน | ๑ | อัตรา |

- | | |
|--|---------------|
| - เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) | จำนวน ๑ อัตรา |

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) | จำนวน ๑ อัตรา |

(๔) กองการศึกษา ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักสันทนการปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสะแก

- | | |
|---|---------------|
| - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ | จำนวน ๒ อัตรา |
| - ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครูผู้ช่วย | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ (ผู้ดูแลเด็ก) | จำนวน ๔ อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนสมบุรณ์

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ | จำนวน ๓ อัตรา |

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| - นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------------------|---------------|



เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ เทศบาลตำบลสะแก จึงมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลประเภทสามัญ ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด

เทศบาลตำบลสะแก		เทศบาลตำบลศรีสตี		เทศบาลตำบลดอนมนต์		หมายเหตุ
สำนัก/กอง	กรอบอัตรากำลัง	สำนัก/กอง	กรอบอัตรากำลัง	สำนัก/กอง	กรอบอัตรากำลัง	
ปลัดเทศบาล	๑	ปลัดเทศบาล	๑	ปลัดเทศบาล	๑	
รองปลัดเทศบาล	๑	-	-	รองปลัดเทศบาล	๑	
สำนักปลัดเทศบาล	๑๘	สำนักปลัดเทศบาล	๒๔	สำนักปลัดเทศบาล	๑๗	
กองคลัง	๙	กองคลัง	๑๑	กองคลัง	๙	
กองช่าง	๕	กองช่าง	๘	กองช่าง	๗	
-	-	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๐	-	-	
กองการศึกษา	๑๘	กองการศึกษา	๑๑	กองการศึกษา	๙	
-	-	กองส่งเสริมการเกษตร	๖	กองส่งเสริมการเกษตร	๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	
รวม	๕๓	รวม	๗๒	รวม	๔๗	

เทศบาลตำบลสะแก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสะแก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลสะแก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

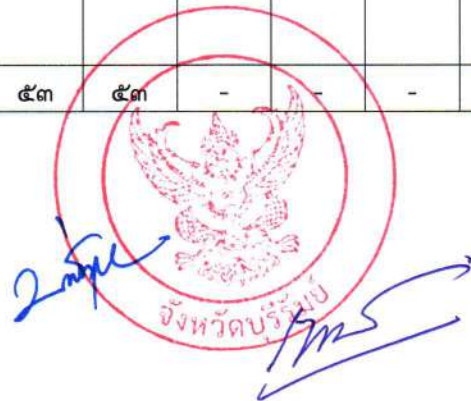
-ฉบับเทศบาล-

-๓๓-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสะแก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรรจาก สด. งบอุดหนุน
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน

-ฉบับเทศบาล-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรรจาก สก. งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบบุคลากร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนสมบูรณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรรจาก สก. งบบุคลากร
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบบุคลากร
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลสะเม็ก นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิเพื่อควบคุมการใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คิดว่าจะต้องได้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖	๒๕๗๗	๒๕๗๘	๒๕๗๙	๒๕๘๐	๒๕๘๑	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔,๕๕๖	๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๓๒,๗๖๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๘๔๐	๓๘,๘๘๐	๔๐,๙๒๐	๔๒,๙๖๐	(๔๕,๔๖๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓,๐๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๓๑,๘๖๐	๓๓,๘๘๐	๓๕,๙๐๐	๓๗,๙๒๐	๓๙,๙๔๐	๔๑,๙๖๐	(๔๔,๔๘๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖,๘๖๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๘,๖๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๑๖๐	๓๒,๔๔๐	๓๓,๗๒๐	๓๕,๐๐๐	(๓๗,๕๐๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๓๘,๐๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๒,๘๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๔,๙๐๐	๒๕,๙๒๐	๒๖,๙๔๐	๒๗,๙๖๐	(๓๐,๔๖๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๓๗,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๒,๘๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๔,๙๐๐	๒๕,๙๒๐	๒๖,๙๔๐	๒๗,๙๖๐	(๓๐,๔๖๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๕๓,๐๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๓๑,๘๖๐	๓๓,๘๘๐	๓๕,๙๐๐	๓๗,๙๒๐	๓๙,๙๔๐	๔๑,๙๖๐	(๔๔,๔๘๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๔๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๘,๘๖๐	๒๙,๘๘๐	๓๐,๙๐๐	๓๑,๙๒๐	๓๒,๙๔๐	๓๓,๙๖๐	(๓๕,๔๖๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๔๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๘,๘๖๐	๒๙,๘๘๐	๓๐,๙๐๐	๓๑,๙๒๐	๓๒,๙๔๐	๓๓,๙๖๐	(๓๕,๔๖๐)
๙	นิเทศ	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๒๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๘๖๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๙๐๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๙๔๐	๑๘,๙๖๐	(๒๐,๔๖๐)
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๒๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๘๖๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๙๐๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๙๔๐	๑๘,๙๖๐	(๒๐,๔๖๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๓๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๑,๘๖๐	๒๒,๘๘๐	๒๓,๙๐๐	๒๔,๙๒๐	๒๕,๙๔๐	๒๖,๙๖๐	(๒๘,๔๖๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๒๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๘๖๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๙๐๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๙๔๐	๑๘,๙๖๐	(๒๐,๔๖๐)
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๒๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๔,๘๖๐	๑๕,๘๘๐	๑๖,๙๐๐	๑๗,๙๒๐	๑๘,๙๔๐	๑๙,๙๖๐	(๒๑,๔๖๐)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๓๓,๘๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๐,๘๖๐	๒๑,๘๘๐	๒๒,๙๐๐	๒๓,๙๒๐	๒๔,๙๔๐	๒๕,๙๖๐	(๒๘,๔๖๐)
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๓,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๘๖๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๙๐๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๙๔๐	๑๘,๙๖๐	(๒๐,๔๖๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๘๖๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๙๐๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๙๔๐	๑๘,๙๖๐	(๒๐,๔๖๐)
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๓,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๘๖๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๙๐๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๙๔๐	๑๘,๙๖๐	(๒๐,๔๖๐)
๑๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๐,๘๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๙๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๙๔๐	๑๕,๙๖๐	(๑๗,๔๖๐)
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	(๗,๐๐๐)
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	(๗,๐๐๐)
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๓,๐๖๐	๒๔,๐๘๐	๒๕,๑๐๐	๒๖,๑๒๐	๒๗,๑๔๐	๒๘,๑๖๐	(๓๐,๖๖๐)
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๔๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๓,๐๖๐	๒๔,๐๘๐	๒๕,๑๐๐	๒๖,๑๒๐	๒๗,๑๔๐	๒๘,๑๖๐	(๓๐,๖๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๒๓	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ม.	๑	๑	๕๕๑,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕๗๔,๘๐๐	๖๐๙,๗๒๐	๖๔๖,๖๘๐	(๕๕,๑๖๐)
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗๙,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๔๘๐	(๑๗,๕๖๐)
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๒๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๔,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	(๑๔,๕๖๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔๔,๐๘๐	๒๕๓,๙๒๐	๒๖๔,๑๒๐	(๑๙,๕๕๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐๕,๐๐๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๒๕,๖๘๐	(๑๖,๓๔๐)
กองช่าง (๑๕)																
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔๕,๖๒๐	๔๘๕,๖๒๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๑๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒๖,๓๒๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๕๕,๔๐๐	(๑๗,๗๕๐)
๓๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๔๘๐	(๑๗,๕๖๐)
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๔๘๐	(๑๗,๕๖๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๙๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเต็ม
กองการศึกษา (๑๘)																
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔๕,๖๒๐	๔๘๕,๖๒๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ม.	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐๐,๐๐๐	๕๒๗,๖๘๐	๕๖๐,๐๐๐	(๓๔,๖๘๐)
๓๗	นักบริหารงานการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๗๐,๙๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘๖,๘๘๐	๓๐๕,๐๘๐	๓๒๓,๒๘๐	(๑๗,๕๖๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗๓,๙๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๗,๔๘๐	(๑๗,๕๖๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๙	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสะแก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	บรรจุข้าราชการจาก สก.
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๒	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คิดค่าจ้างต้องได้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๓	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร รอรับคำสั่งแต่งตั้งจาก สม.
๔๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้ฝึกหัด	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร (ว่างเดิม)
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนสมบูรณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับคำสั่งแต่งตั้งจาก สม.
๕๐	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๑	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๒	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.ป.	๑	๑	๔๐๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๔,๔๕๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๓๐	๔๓๒,๓๖๐	๔๕๘,๔๐๐	๔๘๖,๐๐๐	(๓๓,๕๔๐)
(๕)	รวม		๕๓	๓๘	๑๒,๔๒๕,๔๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	-	๒๕๐,๖๔๐	๒๗๘,๘๕๐	๒๙๐,๒๖๐	๑๓,๕๕๕,๑๐๐	๑๔,๒๒๘,๕๕๒	๑๕,๐๐๔,๕๖๔	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปไม่เกิน ๕% ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๖๐,๙๘๐,๐๐๐ บาท (ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๖๐,๙๘๐,๐๐๐ + (๖๐,๙๘๐,๐๐๐ x ๕%) = ๖๓,๐๓๙,๐๐๐ บาท

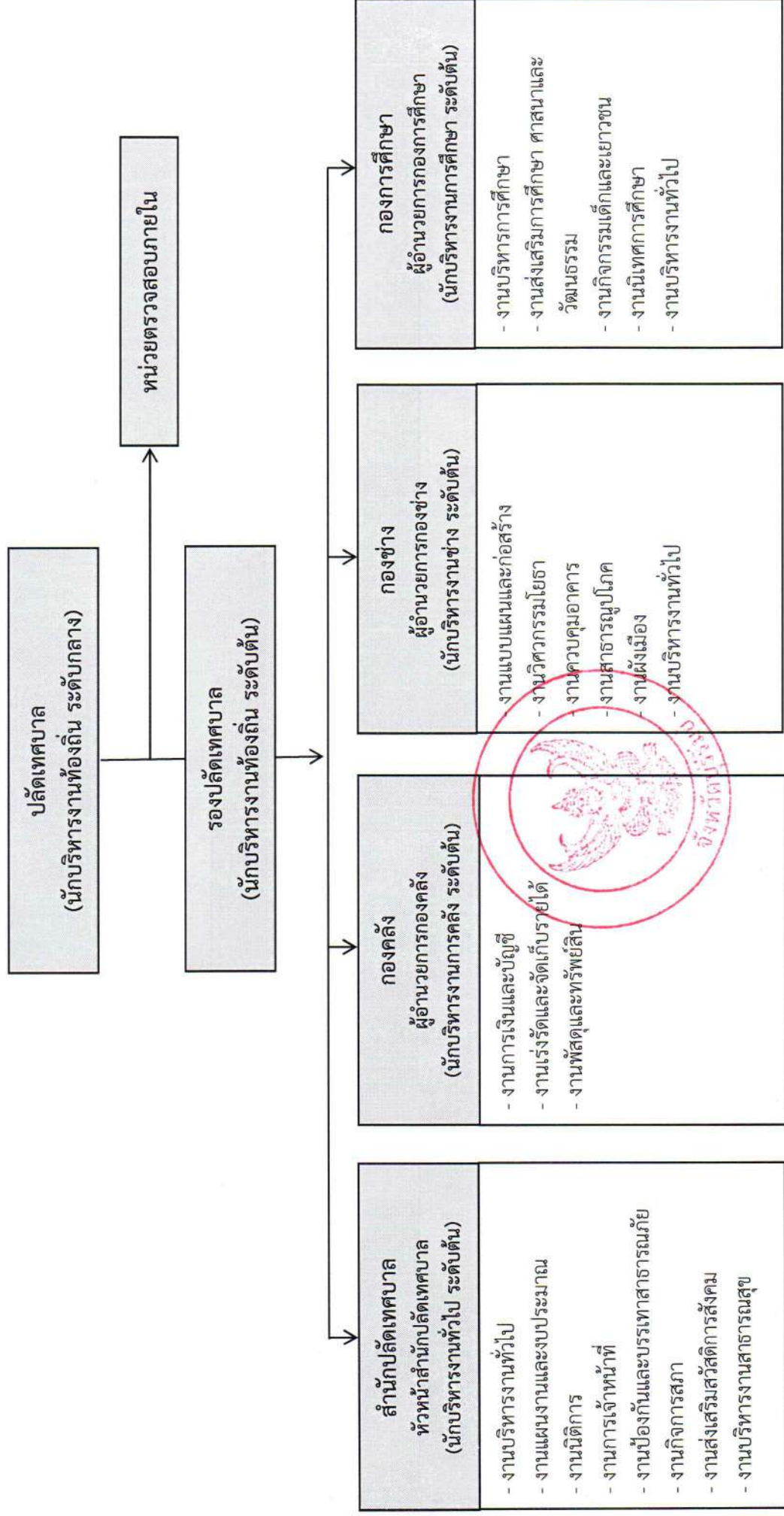
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๖๓,๐๓๙,๐๐๐ + (๖๓,๐๓๙,๐๐๐ x ๕%) = ๖๖,๑๙๐,๕๕๐ บาท

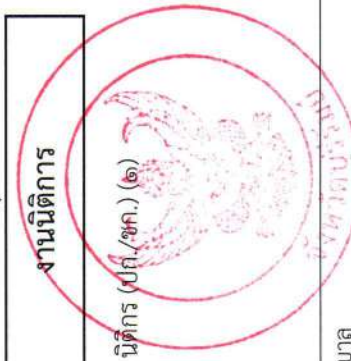
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๖๖,๑๙๐,๕๕๐ + (๖๖,๑๙๐,๕๕๐ x ๕%) = ๖๙,๓๔๒,๐๘๗ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๓ = ๖๙,๓๔๒,๐๘๗ + (๖๙,๓๔๒,๐๘๗ x ๕%) = ๗๒,๕๙๙,๖๓๖ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

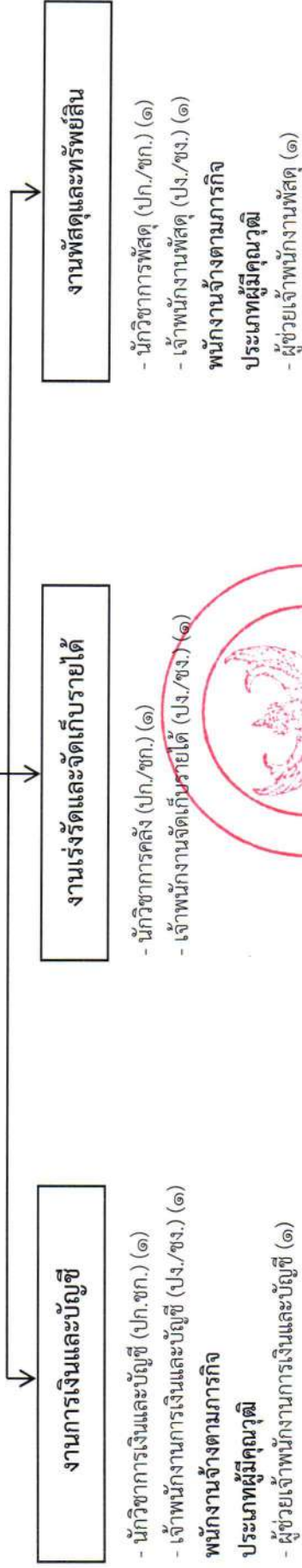
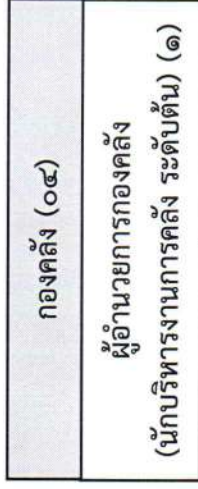
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสะแก





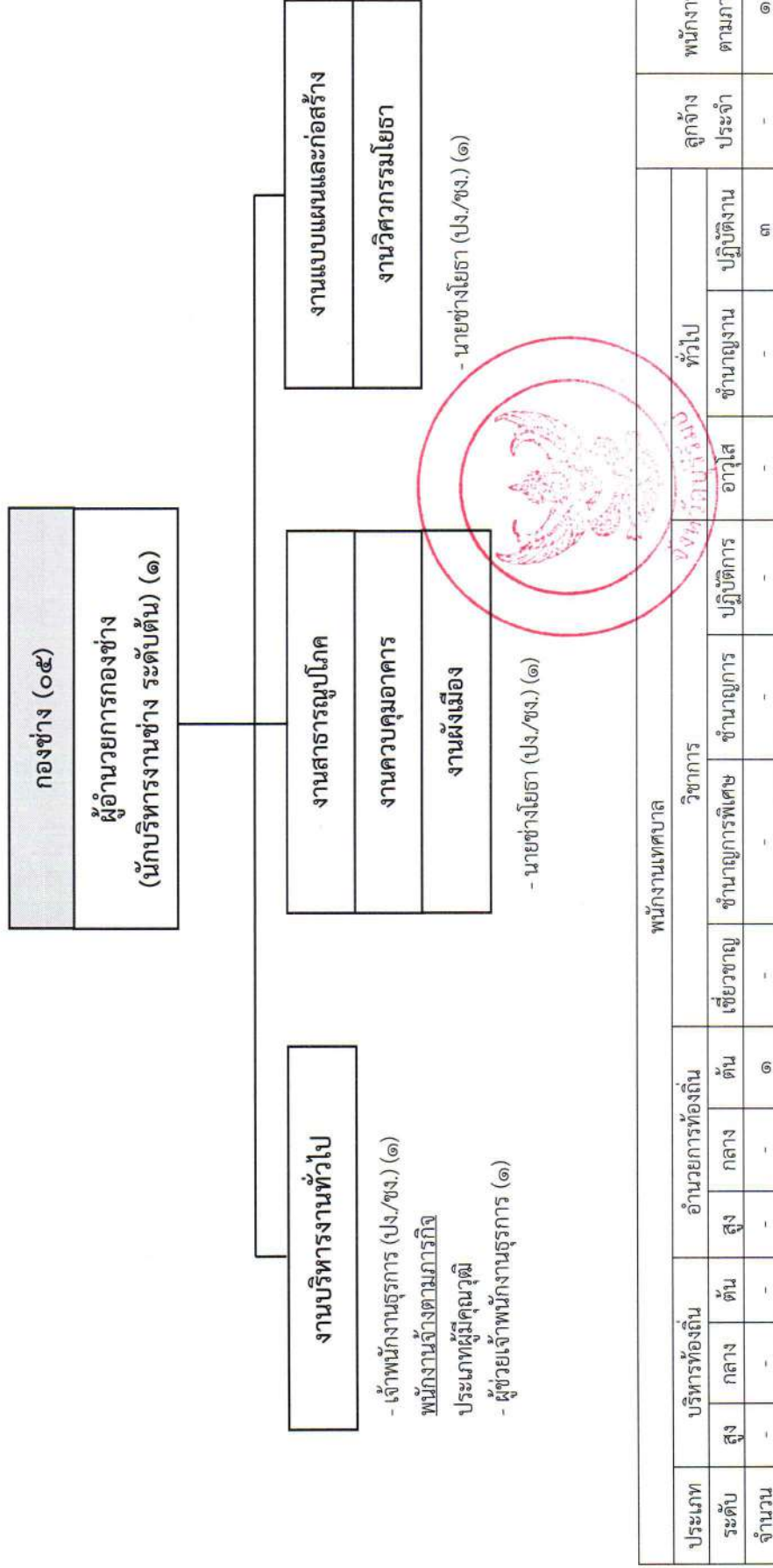
พนักงานเทศบาล														พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ลูกจ้าง ประจำ	รวม
บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป								
ประเภท	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
ระดับ																	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	๒	-	๓	๑	๓	๑๕		

โครงสร้างกองคลัง



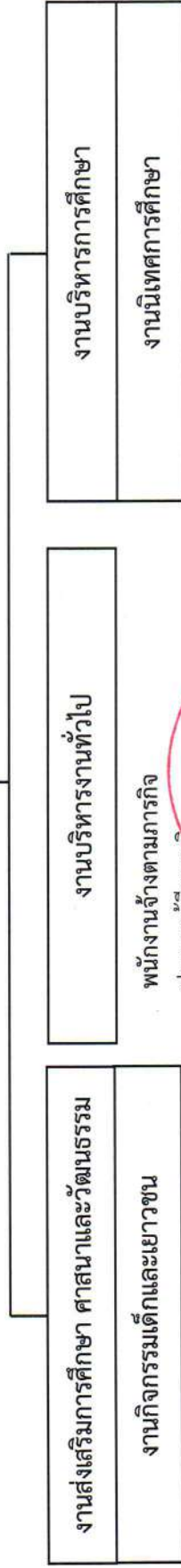
พนักงานเทศบาล															ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
บริหารท้องถิ่น						วิชาการ						ทั่วไป						
ประเภท	ระดับ	จำนวน	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				
			-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๓		-	๔

โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา

กองการศึกษา (๐๘)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)



- นักสันทนการ (ปก./ชก.) (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทที่มีคุณวุฒิ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสะแก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนสนมบูรณ์
- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๓)
- ครูผู้ช่วย (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ประเภทผู้ฝึกหัด
- ผู้ดูแลเด็ก (๔)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๕

พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา				พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ช่วย				
จำนวน	๒	๖	๑		๔	-	๑๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินเพิ่มอื่นๆ		
สำนักงานเทศบาล (๑๑)													
พนักงานเทศบาล													
๑	นายระพีพงศ์ วิเศษนคร	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔,๕๕๐ (๔๕,๔๖๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๑๓,๕๒๐	
๒	สิบเอกกวีหน้า พนมใส	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๗๒,๑๖๐	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)													
พนักงานเทศบาล													
๓	นางสาวลลิตา โจรัมย์ย์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๔,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๖,๒๐๐	
๔	นางสาวนงศรายุ โพธิ์สระ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.ม.	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.ม.	๓๘๐,๖๔๐ (๓๑,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๐,๖๔๐	
๕	นางสาวณัฏฐมน ภาษราช	ข.บ.บ. (บัญชี)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.ม.	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.ม.	๓๗๓,๕๖๐ (๓๑,๑๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๓,๕๖๐	
๖	นางสาวอรอนงค์ มีพร	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ข.ม.	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ข.ม.	๕๓๐,๑๖๐ (๔๕,๑๘๐ X ๑๒)	-	-	๕๓๐,๑๖๐	
๗	นางนภสร สิริถ่าน้อย	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ข.ม.	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ข.ม.	๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๔๙๗,๖๔๐	
๘	นางสาวทิพย์รินทร์ ผิงวงษ์	ศ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ข.ม.	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ข.ม.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐	
๙	นางณัฐฐนิชา ปัญญา	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ข.ก.	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ข.ก.	๒๓๓,๖๐๐ (๑๙,๓๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๓,๖๐๐	
๑๐	-	-	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ข.ก.	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ข.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ใช้บัญชี กสธ. (ว่างเต็ม)	
๑๑	นางสาวนันทนา กัลยา	ป.ว.ส. (คอมพิวเตอร์)	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ม.	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ม.	๓๙๒,๖๔๐ (๓๒,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๙๒,๖๔๐	
๑๒	นางสาวประภัศร ศาสนาม	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ก.	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ก.	๒๓๖,๑๖๐ (๑๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๖,๑๖๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นายคมสัน อุตมาศเสนีย์	ปวส. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (โยธา)	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ขง.	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ขง.	-	-	๒๔๖,๘๔๐ (๒๐,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๖,๘๔๐
๑๔	นายจิตกร จอดนอก	ปวส. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ขง.	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ขง.	-	-	๓๓๙,๘๔๐ (๒๘,๓๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๙,๘๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ														
๑๕	นายภูวนาถ วงศาสนี	ท.บ. (คณิตศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๒๓๕,๕๒๐ (๑๙,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๕,๕๒๐
๑๖	นางสาวพิมพ์ชนก แสนขวา	บธ.ป. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	๒๕๙,๕๖๐ (๒๑,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๙,๕๖๐
๑๗	- ประเภทผู้มีทักษะ นายสมศักดิ์ สาสีงาม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๑๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายสมศักดิ์ อำไพพิศ	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๐	-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๑๔)														
๒๑	พนักงานเทศบาล	-	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ใช้บัญชี ก.ท. (ว่างเดิม)
๒๒	นางสาวชนัญญา ชนัญญา	บธ.ป. (การบัญชี)	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปจ./ขง.	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปจ./ขง.	-	-	๔๖๑,๖๘๐ (๓๕,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๔๖๑,๖๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๒๓	นางชิตะภาพร ธนะปัด	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ป.	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ป.	๕๔๑,๕๒๐ (๔๕,๑๖๐ x ๑๒)	-	-	๕๔๑,๕๒๐
๒๔	-	-	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ใช้บัญชี ก.ท. (ว่างเต็ม)
๒๕	นางสาวจิราพร แสนสัญญา	ปวส. ประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ (สาขาการบัญชี)	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๒๖	นายรินทร์ สุมารี	ปวช. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม (เครื่องกล)	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๓,๕๒๐
๒๗	-	-	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ใช้บัญชี ก.ท. (ว่างเต็ม)
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีความวุฒิ นายธนัฐพร คำแหงส	ปวส. (เทคนิคการผลิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๒๙	นางสาวสนธยา โพธิ์ไทร	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๓๔,๖๐๐ (๑๙,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๔,๖๐๐
กองช่าง (๐๕)												
๓๐	พนักงานเทศบาล	-	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	ใช้บัญชี ก.ท. (ว่างเต็ม)
๓๑	นายอนุสรณ์ แจ่มสว่าง	ปวส. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม (สาขาวิชาโยธา)	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๑๓,๔๘๐ (๑๗,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๓,๔๘๐
๓๒	นายจักรกฤษณ์ แห่งทอง	ปวส. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม (สาขาวิชาโยธา)	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๓	นางสาวเสาวลักษณ์ สิ้นลำน้อย (อาหารและโภชนาการ)	ปวส.	๒๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๐๕,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๕,๖๔๐
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา (๐๘)												
๓๕	พนักงานเทศบาล	-	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ใช้บัญชี ก.ท. (ว่างเดิม)
๓๖	นางอัมมพันธ์ บุญเสร็จ	ค.ม. (การบริหารงานการศึกษา)	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๓๗	นางสาวนันทิกันต์ วงศ์สมันต์	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันติภาพการ	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันติภาพการ	ป.ก./ช.ก.	๒๗๐,๔๘๐ (๒๒,๕๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๐,๔๘๐
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีคุณวุฒิ นางสาวสุภาพร อ่างทอง	ค.บ. (นาฏศิลป์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสะเม็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตรา จาก ส.ถ. (งบอุดหนุน)
๔๑	นางอรุณรุ่งค์ พวงธรรม	ศษ.ม. (การบริหารงานการศึกษา)	๒๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๓๖	ครู	-	๒๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๓๖	ครู	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๔๒	-	-	๒๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๓๗	ครู	-	๒๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๓๗	ครู	-	-	-	-	งบอุดหนุน (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๔๓	นางธนวรรณ บรรเทิงใจ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๗๓๘	ครู	-	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๗๓๘	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๔	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	งบบุคลากร (รอจัดสรรจากกรม)
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีทักษะ นางสาวละมุล สมงาม	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๖	นางสาวดลนภา ชิมชม	วท.บ. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๗	นางสาวละอองดาว แสงงาม	ค.บ. (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๘	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร (ว่างเดิม)
๔๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนสมบูรณ์	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตรา จาก ส.อ. (งบบุคลากร)
๕๐	นางโสภา มารมย์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๗๓๕	ครู	-	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๗๓๕	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๑	นางสุพรรณ สีสานาม	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๗๓๙	ครู	-	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๗๓๙	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๒	นางสาววิภากร บุญมาแดน	ค.บ. (ฟิสิกส์)	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๗๔๐	ครู	-	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๗๔๐	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร
หน่วยตรวจสอบภายใน (๒)												
๕๓	พนักงานเทศบาล นางสาวบุษยา มงคลดี	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์การเงิน)	๒๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.อ.	๒๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.อ.	๔๐๗,๘๘๐ (๓๓,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๗,๘๘๐

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสะแก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลสะแก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างความยืดหยุ่น และความสามารถ ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสะแก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวล จริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก





คำสั่งเทศบาลตำบลสะแก

ที่ ๓๐๒ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสะแก มีผลครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งเทศบาลตำบลสะแกจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลตำบลสะแก นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลสะแก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลสะแก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลสะแก | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลสะแก | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. ศึกษาวิเคราะห์...

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนา หรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

นาง
(นางบรรจง อินทะหอม)
นายกเทศมนตรีตำบลสะแก



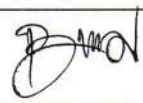
สำเนาถูกต้อง

(Handwritten signature in blue ink)

(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
วันที่ ๑๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมทุ่งสว่าง (ชั้น ๒) เทศบาลตำบลสะแก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางบรรจง อินทะหอม นายกเทศมนตรีตำบลสะแก	ประธานกรรมการ	๒๕.	
๒	นายระพีพงศ์ วิเศษนคร ปลัดเทศบาลตำบลสะแก	กรรมการ		
๓	สิบเอกก้าวหน้า พนมใส รองปลัดเทศบาลตำบลสะแก	กรรมการ	๒๕. ๕๗.	
๔	นางชัชชฎาพร ธนะปัด นักวิชาการคลังชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๕	นางธัญนันท์ บุญเสริม นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๖	นางสาวบุษยา มงคลดี นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	กรรมการ		
๗	นางสาวลลิตา โขรัมย์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและ เลขานุการ	๒๕	
๘	นางสาวอรอนงค์ มีพร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	๒๕๓-๒๗	



สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
วันที่ ๑๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมทุ่งสว่าง (ชั้น ๒) เทศบาลตำบลสะแก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้มาประชุม ๖ คน

๑. นางบรรจง อินทะหอม	นายกเทศมนตรีตำบลสะแก	ประธานกรรมการ
๒. นายระพีพงศ์ วิเศษนคร	ปลัดเทศบาลตำบลสะแก	กรรมการ
๓. สิบเอกก้าวหน้า พนมใส	รองปลัดเทศบาลตำบลสะแก	กรรมการ
๔. นางชัชชฎาพร ธนะปัด	นักวิชาการคลังชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางธันยนันท์ บุญเสริม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวบุษยา มงคลดี	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	กรรมการ
๗. นางสาวลลิตา ไชรัมย์	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวอรอนงค์ มีพร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางบรรจง อินทะหอม นายกเทศมนตรีตำบลสะแก ทำหน้าที่ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นางบรรจง อินทะหอม

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลสะแก ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยุ่งยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ เทศบาลตำบลสะแก จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น การประชุมในวันนี้ จึงเป็นการประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ เพื่อที่จะนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณา ให้ความเห็นชอบก่อนประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ต่อไป

มติที่ประชุม

- รับทราบ

(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

- การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสะแก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายกเทศมนตรีตำบลสะแก

- ขอเชิญปลัดเทศบาล ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไป

ปลัดเทศบาลตำบลสะแก

- ตามคำสั่งเทศบาลตำบลสะแกที่ ๒๗๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสะแก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลสะแก เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดเทศบาลตำบลสะแก เป็นกรรมการ

๓. รองปลัดเทศบาลตำบลสะแก เป็นกรรมการ

๔. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ

๕. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ

๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ

๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ

๘. หัวหน้างานสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๙. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

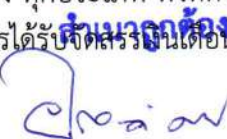
๕. ศึกษาวิเคราะห์-การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ
๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ผู้ช่วยเลขานุการ

- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๙) มีดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ	อัตรากำลัง (คนครอง)	กรอบว่างเดิม	หมายเหตุ
๑	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล	๑ ๑	- -	
๒	สำนักปลัดเทศบาล - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑ ๓ ๑	๑ - ๒	
๓	กองคลัง - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ ๒	๓ -	
๔	กองช่าง - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓ -	๑ ๑	
๕	กองการศึกษา - พนักงานเทศบาล - พนักงานครูเทศบาล - พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป	๒ ๕ ๔ -	๑ ๔ ๑ ๑	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน - พนักงานเทศบาล	๑	-	
	รวม	๓๘	๑๕	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล



(นางสาวอรอนงค์ นิพพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสะแก ประกอบด้วย

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการ สังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ

๑.๓ งานนิติการ

๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๖ งานกิจการสภา

๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภทงานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน **ส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย** มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือ สนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือ สนับสนุน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๓ งานควบคุมอาคาร

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานผังเมือง

๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ

สำนักงาน
(นางสาวอรอนงค์ มีพร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๔.๔ งานนิเทศการศึกษา

๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙)

ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิน ~~ที่กำหนด~~ ^{ที่อนุญาต} ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลัง ทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรร เงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปอย่างถูกต้อง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และ ตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนด ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนามาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายใน เขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้อง ดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึง แนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการ เกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการกำหนดงานให้

(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีการปฏิบัติงานด้านใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น ๆ ต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด กรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

รายละเอียดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

- นายกเทศมนตรีตำบลสะแก - ขอเชิญหัวหน้าส่วนราชการ ได้แสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตลอดถึงความต้องการ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างของแต่ละส่วนราชการว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อจะร่วมพิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสะแก ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน ๖ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ พนักงานทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิงและภารโรง ซึ่งอัตรากำลังในปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในพื้นที่
- ผู้อำนวยการกองคลัง - กองคลัง เทศบาลตำบลสะแก ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา คือ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๒ อัตรา กองคลัง มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่มีอยู่ จึงเห็นควรคงตำแหน่งเดิมไว้
- ผู้อำนวยการกองช่าง - กองช่าง เทศบาลตำบลสะแก ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ซึ่งอัตรากำลังในปัจจุบันของกองช่าง จึงเห็นควรคงตำแหน่งเดิมไว้
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา - กองการศึกษา เทศบาลตำบลสะแก ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยในปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา (เงินอุดหนุน) โดยรอรับการจัดสรรจาก จำนวน ๓ อัตรา มีพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตราพนักงานทั่วไป (ว่าง) ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินอุดหนุน) จำนวน ๔ อัตรา

สำนักงานท้องถิ่น



(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นายกเทศมนตรีตำบลสะแก

- ตามที่ คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้แสดงความคิดเห็นในการประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ท่านใดเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุม

- ขอมติที่ประชุม ตามที่หัวหน้าส่วนราชการได้เสนอพิจารณาต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณสุขนิเทศ ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณสุขนิเทศ ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานนิเทศการศึกษา ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานนิเทศการศึกษา ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน



(นางสาวอรอนงค์ นีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๕,๕๖๐	๕๕๕,๕๖๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๘๔๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๔๔,๑๘๐	๔๓๐,๑๖๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๙,๑๐๐	๔๖๙,๒๐๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๓๑,๗๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๓๑,๑๓๐	๓๗๓,๕๖๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๒๕,๒๐๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๔๔,๑๘๐	๔๓๐,๑๖๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๔๑,๔๗๐	๔๙๗,๖๔๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑๙,๓๐๐	๒๓๑,๖๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๑๕,๖๐๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๓๒,๗๒๐	๓๙๗,๖๔๐	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๕๒๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๖๘๐	๒๓๖,๑๖๐	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๒๐,๕๗๐	๒๔๖,๘๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๒๘,๓๒๐	๓๓๙,๘๔๐	๒๐,๔๐๐	๒๑,๗๒๐	๒๒,๙๒๐
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๙,๖๖๐	๒๓๕,๙๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๘๐	๑๐,๓๒๐
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๒๑,๖๓๐	๒๕๙,๕๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐
๑๕	- ประเภทผู้มีทักษะ พนักงานขับรถ	๑	๑๒,๗๓๐	๑๕๒,๗๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๗	พนักงานขับรถ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๘	การโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-


 (นางสาวอรอนงค์ มีพร)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒) กองคลัง เทศบาลตำบลสะแก มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๓๕,๑๔๐	๔๒๑,๖๘๐	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐
๓	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๔๕,๑๖๐	๕๔๑,๙๒๐	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐
๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑๗,๔๗๐	๒๐๙,๖๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑๔,๔๖๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๙,๕๕๐	๒๓๔,๖๐๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๖,๓๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐

๓) กองช่าง เทศบาลตำบลสะแก มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑๗,๗๙๐	๒๑๓,๔๘๐	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๔๐๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑๗,๔๗๐	๒๐๙,๖๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๗,๔๗๐	๒๐๙,๖๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๙๒๐	๑๖๗,๐๔๐	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐

๔) กองการศึกษา เทศบาลตำบลสะแก มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๓๙,๖๘๐	๔๗๖,๑๖๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐
๓	นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๒๒,๕๔๐	๒๗๐,๔๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๗,๒๘๐	๑๘,๓๖๐

สำนักงานศึกษา



(นางสาวอรอนงค์ มีพท)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๙๒๐	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล สะแก ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๗	ครู	๓	-	-	-	-	-
๘	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	-	-
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๑๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัด โนนสมบูรณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๑๔	ครู	๓	-	-	-	-	-

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลสะแก มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๓๓,๙๙๐	๔๐๗,๘๘๐	๒๔,๔๘๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

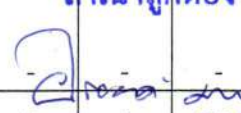
ที่	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๑	๖๔,๐๒๙,๐๐๐	๖๗,๒๓๐,๔๕๐	๗๐,๕๙๑,๙๗๓

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ประเภทผู้มีทักษะ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	สำเนาถูกต้อง  (นางสาวอรอนงค์ นิพพร)			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสะแก ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรร จาก สก. งบอุดหนุน
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรร จาก สก. งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ประเภทผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนสมบูรณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรร จาก สก. งบอุดหนุน
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	สำเนาถูกต้อง			
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓				

(นางสาวอรอนงค์ มีพร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลสะแก นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๘๔๐	๓๘,๘๘๐	๗๕๖,๒๘๐	๗๘๗,๐๘๐	๘๑๗,๘๒๐	(๕๕,๕๖๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓,๐๖๐	๕๒,๐๐๐	๓๓,๕๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๓๖๐	๓๖,๘๘๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๑,๖๘๐	(๕๔,๑๘๐)
๓	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	ต้น	๑	๑	๔๖,๘๒๐	๔๒,๐๐๐	๒๘,๒๐๐	๒๘,๘๘๐	๓๐,๖๐๐	๓๑,๖๘๐	๕๓๙,๔๐๐	๕๖๙,๒๘๐	๖๐๐,๙๖๐	(๓๙,๑๐๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๓๘,๐๖๐	-	๒๒,๕๒๐	๒๒,๘๔๐	๒๔,๓๖๐	๒๕,๓๖๐	๔๐๓,๕๖๐	๔๒๗,๘๐๐	๔๕๓,๔๘๐	(๓๑,๓๒๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๓๗,๓๖๐	-	๒๒,๔๔๐	๒๒,๘๘๐	๒๓,๗๖๐	๒๔,๖๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๑๙,๗๖๐	๔๔๔,๙๖๐	(๓๑,๑๓๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๕๓,๐๖๐	-	๓๓,๘๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๓๖๐	๓๖,๘๘๐	๕๖๒,๐๘๐	๕๘๕,๙๒๐	๖๑๑,๖๘๐	(๕๔,๑๘๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๔๙,๗๖๐	-	๒๙,๘๘๐	๓๐,๖๘๐	๓๑,๖๐๐	๓๒,๖๐๐	๕๖๗,๕๒๐	๕๙๑,๓๖๐	๖๑๖,๘๘๐	(๕๔,๕๒๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๔๘,๓๖๐	-	๒๙,๐๘๐	๓๐,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๒,๖๐๐	๕๖๗,๕๒๐	๕๙๑,๓๖๐	๖๑๖,๘๘๐	(๕๔,๕๒๐)
๙	นิติกร	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๒๓,๖๐๐	-	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๘๘๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๓๖,๐๐๐	๕๖๑,๖๘๐	(๕๐,๒๖๐)
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ข.ก.	๑	-	๓๕,๕๒๐	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๗๖๐	๒๔,๘๘๐	๒๖๐,๒๘๐	๒๘๔,๐๐๐	๓๐๘,๖๘๐	(๑๙,๓๐๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๓๔,๖๔๐	-	๒๓,๖๔๐	๒๔,๐๘๐	๒๔,๕๒๐	๒๕,๐๐๐	๓๗๖,๔๔๐	๓๙๑,๒๘๐	๔๐๖,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๒๓,๖๔๐	-	๑๓,๒๘๐	๑๔,๑๒๐	๑๔,๕๖๐	๑๕,๐๐๐	๔๑๖,๒๘๐	๔๔๑,๓๖๐	๔๖๖,๐๐๐	(๓๒,๗๒๐)
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๒๔,๖๘๐	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๓๒๐	๑๕,๗๖๐	๑๖,๒๐๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๘๐,๖๘๐	(๑๙,๖๘๐)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๒๓,๖๘๐	-	๑๓,๘๘๐	๑๔,๓๒๐	๑๔,๗๖๐	๑๕,๒๐๐	๒๖๑,๗๒๐	๒๗๖,๘๔๐	๒๙๑,๙๖๐	(๒๐,๕๗๐)
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๓,๕๒๐	-	๙,๘๘๐	๙,๘๘๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๗๖๐	๒๔๕,๔๐๐	๒๕๕,๘๔๐	๒๖๖,๒๘๐	(๑๙,๖๖๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๔,๕๒๐	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๗๖๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๘๐,๔๐๐	๒๙๐,๘๐๐	(๒๑,๖๓๐)
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๕,๒๐๐	-	๗,๘๘๐	๘,๓๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๐๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๘,๓๒๐	๑๗๘,๗๖๐	(๑๖,๗๓๐)
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๑	กองคลัง (๐๕)	ต้น	๑	๑	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๔,๐๘๐	๒๕,๕๔๐	๒๖,๘๘๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๐๙,๓๐๐	ว่างเดิม
๒๒	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๔๒,๐๐๐	-	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐	๒๙,๘๘๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๐๙,๓๐๐	(๓๙,๑๔๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			คำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			คำใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๓	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๕๔๑,๙๒๐	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๕๗๔,๘๐๐	๖๐๙,๗๒๐	๖๔๖,๖๘๐	(๕๕,๑๖๐)
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๒๒,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๒๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	(๑๗,๕๗๐)
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๒๐	๒๐,๐๘๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๘,๗๒๐	๓๕๓,๘๐๐	ว่างเต็ม
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	(๑๔,๕๖๐)
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๓๔,๖๐๐	-	๙,๘๘๐	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๐๘๐	๒๕๓,๙๒๐	๒๖๔,๑๒๐	(๑๙,๕๕๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๐๐๐	๒๑๒,๑๖๐	๒๒๐,๖๘๐	(๑๖,๓๔๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๐๐๐	๒๑๒,๑๖๐	๒๒๐,๖๘๐	(๑๖,๓๔๐)
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๓๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๑๓,๔๘๐	-	๑๒,๘๘๐	๑๓,๖๐๐	๑๔,๔๐๐	๒๒๖,๓๒๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๕๕,๔๐๐	(๑๗,๗๘๐)
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	(๑๗,๕๗๐)
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	(๑๗,๕๗๐)
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเต็ม
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๙๖,๑๖๐	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	(๓๒,๖๘๐)
๓๘	นักสังคมการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๗๐,๔๘๐	-	๑๖,๓๒๐	๑๗,๒๐๐	๑๘,๑๖๐	๒๘๖,๖๘๐	๓๐๐,๐๘๐	๓๑๒,๔๔๐	(๒๒,๕๕๐)
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับคำสั่งจาก สก.
๔๒	ครู	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๓	ครู	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร

ผู้มีอำนาจลงนาม
(นางสาวอรอนงค์ มีพร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๓	ครู	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	รองผู้อำนวยการ สก.
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๕	- ประเภทผู้มีทักษะ	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร (ว่างเต็ม)
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนสมบูรณ์	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	รองรับจัดการศึกษาจาก สก.
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๑	ครู	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๒	ครู	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	ป.ก./ช.บ.	๑	๑	๔๐๗,๘๘๘,๖๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๔,๔๘๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๓๒,๓๖๐	๔๕๘,๔๐๐	๔๘๖,๐๐๐	(๓๓,๙๕๐)
(๕)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๕๓	๓๘	๑๒,๔๒๕,๔๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๔,๔๘๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๑๓,๔๕๕,๑๐๐	๑๔,๒๒๘,๘๕๐	๑๕,๐๐๔,๙๕๐	
(๖)	รวม												
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%												
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปไม่เกิน ๕% ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๖๐,๙๘๐,๐๐๐ บาท (ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๖๐,๙๘๐,๐๐๐ + (๖๐,๙๘๐,๐๐๐ x ๕% = ๓,๐๔๙,๐๐๐) = ๖๔,๐๒๙,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๖๔,๐๒๙,๐๐๐ + (๖๔,๐๒๙,๐๐๐ x ๕% = ๓,๒๐๑,๔๕๐) = ๖๗,๒๓๐,๔๕๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๖๗,๒๓๐,๔๕๐ + (๖๗,๒๓๐,๔๕๐ x ๕% = ๓,๓๖๑,๙๕๐) = ๗๐,๕๙๒,๔๐๐ บาท

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การค่าใช้จ่ายระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๖๔,๐๒๙,๐๐๐	๑๕,๕๑๙,๓๖๕	๒๔.๒๔
๒๕๗๑	๖๗,๒๓๐,๔๕๐	๑๖,๓๖๓,๑๘๐	๒๔.๓๔
๒๕๗๒	๗๐,๕๙๑,๙๗๓	๑๗,๒๕๕,๖๖๓	๒๔.๔๔

มติที่ประชุม ที่ประชุมเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลสะแก

ปลัดเทศบาล

- สำหรับการประชุมพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในครั้งนี้ งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ต้องจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณามีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว ต้องดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และรายงานผลการดำเนินการ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕
นายกเทศมนตรี

เรื่องอื่น ๆ

- กรรมการท่านใดมีข้อเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่
 - ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม
- ปิดประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวลลิตา ไชรัมย์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางบรรจง อินทะหอม)

นายกเทศมนตรีตำบลสะแก

ประธานกรรมการฯ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรอนงค์ มีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

