

-ฉบับเทศบาล-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



เทศบาลตำบลหนองปล่อง
อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

เทศบาลตำบลหนองปล่อง อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ขึ้น เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงตามระบบแห่ง ได้ครบกำหนดในการประกาศใช้แล้ว และเพื่อให้มีการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบใหม่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองปล่องเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ และอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น ส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐

ภาคผนวก ก

๑. คำสั่งเทศบาลตำบลหนองปล่อง เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
๓. การคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนเป็นรายบุคคล
๔. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง





๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองปล่องจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองปล่อง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

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

๑.๓ หนังสือศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๐๘๑ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงแจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองปล่อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น





๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลหนองปล่อง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองปล่อง มีโครงสร้างการบริหาร และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองปล่อง มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.ท.จ.บุรีรัมย์) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองปล่อง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองปล่อง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องในงานแต่ละด้าน

๒.๗ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ และสามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงระบบราชการและการถ่ายโอนภารกิจ โดยกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่รัฐกำลังจะโอนถ่ายกิจกรรมสาธารณะ ให้แก่ท้องถิ่น

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองปล่อง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองปล่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองปล่อง เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้





๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองปล่อง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลหนองปล่องบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

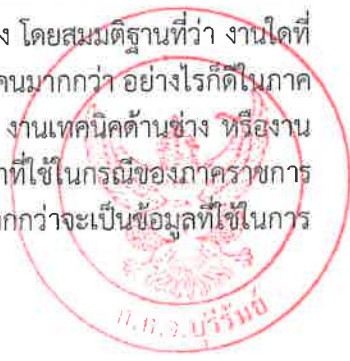
๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์และปัญหาของเทศบาลตำบลหนองปล่อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ





กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท





วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง

เทศบาลตำบลหนองปล่องได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า เทศบาลตำบลหนองปล่อง เป็นเทศบาลตำบลประเภทสามัญ ประชากรส่วนใหญ่ความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลัก และมีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมสืบทอดกันมา จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“คุณภาพชีวิตที่ดี อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม เกษตรกรรมแบบยั่งยืน”

๔.๒ วิสัยทัศน์ของจังหวัดบุรีรัมย์

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเข้มแข็ง”

๔.๓ พันธกิจ (Mission) ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
๓. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
๔. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษาตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น





๕. การสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนาอาชีพทุกด้านเพื่อให้เศรษฐกิจโดยรวมมีความมั่นคง
๖. การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้
๗. จัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน

๔.๔ พันธกิจ (Mission) ของจังหวัดบุรีรัมย์

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬาสู่มาตรฐานโลก
๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมการผลิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์จากไหมและผลิตภัณฑ์ชุมชน
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนบุรีรัมย์ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองปล่อง

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง เทศบาลตำบลหนองปล่อง มียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๕ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาเทศบาล จำนวน ๒๒ แนวทาง ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะ ให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรม ดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน ให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๒. ขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำ และติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ รวมถึงการซ่อมแซม โคมไฟฟ้าสาธารณะ
๓. พัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน
๔. พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ
๕. พัฒนาสวนสาธารณะ

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
๔. ส่งเสริมการประมงแหล่งน้ำของหมู่บ้าน
๕. แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง



**๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต****แนวทางการพัฒนา**

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๓. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
๔. แนวทางการฟื้นฟูความรู้บุคลากรกึ่งวิชาชีพระดับตำบล
๕. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
๖. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม**แนวทางการพัฒนา**

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
๓. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม
๔. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล
๕. ปรับปรุงและพัฒนารายได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนাজังหวัดบุรีรัมย์**๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ**

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา เป็นผู้นำด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย”

๑. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน
๒. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัด
๔. ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยและสุขอนามัยด้านการท่องเที่ยว
๕. พัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว
๖. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชารัฐ
๘. พัฒนากีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬาในทุกรูปแบบ





๙. สร้างอัตลักษณ์เมืองบุรีรัมย์ให้เป็น “เมืองแห่งความจงรักภักดี” (Buriram Blue City) เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชน
๑๑. เร่งรัดการจัดหาน้ำและการเตรียมความพร้อมในการให้บริการน้ำเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเมืองบุรีรัมย์
๑๒. ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กีฬา และสนามกีฬามาตรฐานโลก
๑๓. ส่งเสริมการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวแบบครบวงจร
๑๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดบุรีรัมย์ และกลุ่มจังหวัดอีสานใต้
๑๕. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน
๑๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร
๑๗. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย
๑๘. ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม/เครือข่ายเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย
๑๙. ส่งเสริมการน้อมนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับแผนชีวิตหมู่บ้าน
๒๐. ส่งเสริมการลงทุนและปัจจัยเอื้อให้เกิดการลงทุน เพื่อพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรม การเกษตร อุตสาหกรรมบริการ และอุตสาหกรรมกลุ่มวิสาหกิจ
๒๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพและมาตรฐาน
๒๒. ส่งเสริมและพัฒนาตลาดสินค้าเกษตรแปรรูปและเกษตรปลอดภัย
๒๓. ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการผลิตใหม่และผลิตภัณฑ์จากใหม่แบบครบวงจร
๒๔. การบริหารจัดการทางการเกษตร (Zoning)
๒๕. พัฒนาสถานประกอบการด้านอาหารให้ได้รับการรับรองมาตรฐานและคุณภาพ
๒๖. พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการเฝ้าระวังความปลอดภัยด้านอาหาร

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

“คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง ยั่งยืน บนพื้นฐานความพอเพียง”

๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพประชาชนทุกช่วงวัย
๒. ส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวให้มีความอบอุ่น
๓. ส่งเสริมการแก้ปัญหาครัวเรือนยากจน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาของเด็กและเยาวชนทุกระดับ ตามเกณฑ์คุณภาพทางการศึกษาของท้องถิ่นและระดับชาติ





๕. เสริมสร้างควมมีศีลธรรมและการใช้ศีลธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงอยู่ในชุมชนและสังคมของเด็กและเยาวชนในทุกกระดับ
 ๖. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านแรงงานและการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน
 ๗. ส่งเสริมการสร้างอาชีพและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์และการจัดการแบบครบวงจร
ของกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนโดยกลไกภาครัฐ
 ๘. ยกระดับการบริการสาธารณสุข การเรียน การสอน และการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการแพทย์
 ๙. ส่งเสริมและพัฒนามาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิต
 ๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามแผนชีวิตหมู่บ้านสันติสุข ๙ ดี (เป็นคนดี มีปัญญา รายได้สมดุล สุขภาพแข็งแรง สิ่งแวดล้อมสมบูรณ์ สังคมอบอุ่น หลุดพ้นอาชญากรรม กองทุนพึ่งพาตนเอง และคณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง)
 ๑๑. สร้างและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐสู่การปฏิบัติในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- "ทรัพยากรธรรมชาติสร้างสรรค์ชีวิตและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม"*
๑. ส่งเสริมการจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคให้เพียงพอ ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำและการบริหารจัดการน้ำ
 ๒. ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูสภาพทรัพยากรป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ โดยเน้นการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและชาญฉลาด
 ๓. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนต้นแบบในการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 ๔. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นหน้าที่ของพลเมืองคนบุรีรัมย์
 ๕. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการควบคุมและลดมลพิษโดยเน้นการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ
 ๖. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในระดับพื้นที่ตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
 ๗. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือองค์กรต้นแบบในการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร



๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ

" บุริรัมย์สงบสุข "

๑. พัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน/ชุมชน และการเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เพียงพอต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชนอย่างยั่งยืน
๓. ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ได้รับการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และได้รับการติดตามดูแลช่วยเหลือภายหลังจากการบำบัดฟื้นฟู
๔. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยการสร้างความเป็นธรรมและความสมานฉันท์ของประชาชนภายในจังหวัด
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเยาวชนทั้งในสถานศึกษาและเยาวชนนอกสถานศึกษาที่อาจเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหาภัยทางสังคม และภัยยาเสพติด
- ๖ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและท้องถิ่นในการบริหารจัดการ การตรวจสอบและการเฝ้าระวังการทุจริตคอร์รัปชั่นและการแสวงหาผลประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติโดยมิชอบ
๗. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงภายในจังหวัด
๘. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ ของหมู่บ้านตามแนวชายแดนให้เป็นหมู่บ้านมั่นคงและสงบสุข
๙. พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๑๐. พัฒนาระบบเครือข่ายข่าวภาคประชาชน
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้กับผู้ประกอบการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
๑๒. รณรงค์และส่งเสริมการขึ้นทะเบียน การควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการและในชุมชน เพื่อจัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง
๑๓. รณรงค์การเฝ้าระวังและป้องกันอุบัติเหตุทางถนนและสาธารณภัยโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายของประชาสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอขำนิ ประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๓. ด้านการบริการประชาชน
๔. ด้านการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๕. ด้านบ้านเมืองน่าอยู่ คู่คุณธรรม
๖. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว





นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลหนองปล่อง

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน แหล่งน้ำ ทางน้ำ และท่อระบายน้ำ
- พัฒนาเส้นทางคมนาคมสู่พื้นที่การเกษตรและเส้นทางเชื่อมระหว่างตำบลใกล้เคียง
- จัดให้มีน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ส่งเสริมสนับสนุนการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์ จัดระเบียบชุมชนให้มีความเรียบร้อยและปลอดภัย

๒. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพตามความถนัดและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการมีงานทำ การลดค่าใช้จ่ายและการเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตด้านการเกษตรเพื่อการบริโภคในชุมชน โดยชุมชนสามารถลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีศักยภาพในการพัฒนาวิสาหกิจทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๒.๔ เพิ่มศักยภาพการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลให้ถูกต้อง ทัวถึงและเป็นธรรม

๓. พัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ การส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข

- ส่งเสริมระบบคุ้มครองสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า พร้อมทั้งสร้างหลักประกันและโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข ที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

- เพิ่มคุณภาพระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

- ส่งเสริมระบบป้องกันและระวังโรคติดต่อ พร้อมกับการสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรเครือข่ายควบคุมป้องกันโรค การป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติภัย

- สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของ อสม. ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ และมีบทบาทด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น

- สนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองปล่อง

๓.๒ ด้านการส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ

- ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาระดับชุมชนและระดับสถานศึกษารวมถึงภาคเอกชน

- ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีกิจกรรมการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬา ในทุกชุมชน/หมู่บ้าน

- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการกีฬาของโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการทุกระดับ

๓.๓ ด้านครอบครัว เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อให้คำปรึกษาและบริการต่างๆ เกี่ยวกับครอบครัว ทั้งด้านสุขภาพ การวางแผนและการแก้ไขปัญหาครอบครัว

- ส่งเสริมสิทธิและบทบาทของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส เพื่อการพัฒนาคุณภาพของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาชุมชน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง





- ส่งเสริมการมีหลักประกันผู้สูงอายุ โดยการสร้างโครงข่ายความปลอดภัยทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ พัฒนาบริการสุขภาพอนามัยรวมทั้งนำประสบการณ์ของผู้สูงอายุมาช่วยในการพัฒนาสังคม
- ให้มีการจัดสวัสดิการ สำหรับผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้ได้รับโอกาสทางสังคม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม

๓.๔ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- ส่งเสริมและสนับสนุนศาสนศึกษา และศาสนทายาท เพื่อเผยแพร่ศาสนธรรมรวมทั้งสนับสนุนให้มีการพัฒนาศาสนสถานให้เป็นแหล่งหรือศูนย์รวมของชุมชน
- ส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่น และผู้ทรงภูมิปัญญาในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ฟื้นฟู อนุรักษ์ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ชนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔. พัฒนาด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- บริหารและจัดการสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพในชุมชนแบบบูรณาการ โดยการยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในการควบคุม ป้องกันและกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตประชาชน

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๑ ด้านการบริหารการจัดการ

- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และจัดสร้างสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้มาใช้บริการ
- นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- พัฒนาระบบการบริหาร โดยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นธรรมเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของผู้เข้ารับบริการ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาล พร้อมทั้งจัดให้มีระบบควบคุมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
- พัฒนาระบบการจัดเก็บ รวบรวมและการนำเสนอข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม ยกกระดับสิทธิมนุษยชนให้ทัดเทียมกับระดับสากลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมไทย
- บริหารจัดการบ้านเมืองให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัดและเสมอภาค โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้



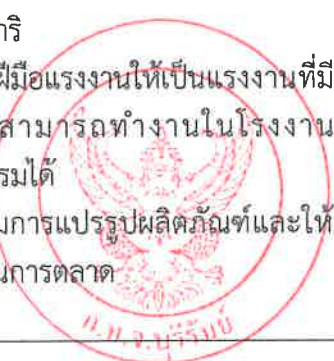


๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ดูแลให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมุ่งเน้นมาตรการป้องกันอาชญากรรมทุกประเภท พร้อมทั้งจัดระบบป้องกันสาธารณภัยและอุบัติภัยอย่างมีประสิทธิภาพ
- จัดหากองทุนเพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของ อปพร.
- ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิดเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว
- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการป้องกันระงับเหตุสาธารณภัยต่าง

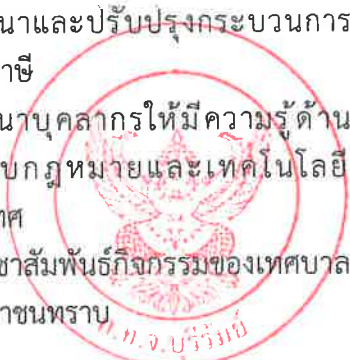
เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลหนองปล่องวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก รวมทั้ง ถนน ตรอก ซอย ภายในหมู่บ้านจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา ทั้งพื้นผิวจราจรที่ยังเป็นลูกรัง ผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมาทำให้มีน้ำท่วมขังประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการสัญจร ๒. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค ๓. ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ ๔. โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ ๕. การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง	๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน ให้เป็นไปด้วยความสะดวก ๒. ขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำ และติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ รวมถึงการซ่อมแซมโคมไฟฟ้าสาธารณะ ๓. ขยายระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง ๔. พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ ๕. พัฒนาสวนสาธารณะ
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๑. การขาดความรู้ ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพขาดการรวมกลุ่มอาชีพ การขาดเงินทุนและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ ๒. ชุมชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร ๓. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๔. ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน เนื่องจากขาดศักยภาพในการดำรงชีวิต ขาดการศึกษา ขาดที่ดินทำกิน	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยการจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ๒. ส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๓. พัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพสามารถทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ ๔. ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์และให้ความรู้ด้านการตลาด





ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
	๕. ปัญหาคนว่างงานหรือมีรายได้น้อย	๕. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความรู้ในการประกอบอาชีพของประชาชน
๓. ด้านสังคม	<p>๑. ขาดการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๒. ขาดการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์</p> <p>๓. การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ</p> <p>๔. การดูแล และการให้ความช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๕. ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของ ผู้นำชุมชน</p> <p>๖. ปัญหายาเสพติด</p> <p>๗. ปัญหาการทะเลาะวิวาทยกพวกตีกัน สร้างความเดือดร้อนรำคาญให้กับประชาชนในพื้นที่</p>	<p>๑. อบรมเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๒. จัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้</p> <p>๓. สงเคราะห์ ช่วยเหลือประชาชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสพภัยธรรมชาติและสาธารณภัย</p> <p>๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุน เสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและชุมชน</p> <p>๕. ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ</p> <p>๖. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬา และออกกำลังกายให้แก่ประชาชน</p>
๔. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ	<p>๑. ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดการรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ</p> <p>๒. บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติ รวมถึงมีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว</p> <p>๓. ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย</p> <p>๔. การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล</p> <p>๕. ปัญหาระบบจัดเก็บภาษียังล้าหลัง ข้อมูลไม่เป็นระบบและขาดความทันสมัย ทำให้จัดเก็บภาษีได้ไม่ทั่วถึงและไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย</p>	<p>๑. สร้างจิตสำนึก กระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการการทำงาน สร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๓. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจัดเก็บภาษี</p> <p>๔. พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๕. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาลให้ประชาชนทราบ</p>





ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
	๖. ปัญหาการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงานเทศบาลเองและไม่สะดวกต่อประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ	๖. พัฒนารายได้ของเทศบาล ๗. ปรับปรุงระบบการบริหารงานของเทศบาล ๘. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ในสำนักงานให้เพียงพอต่อการใช้งาน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว ๒. น้ำในคลองชลประทาน คลองธรรมชาติมีน้ำเค็มเข้าถึง ในบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุปโภค - บริโภคได้ ๓. คลองต้นเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก ๔. ไม่มีที่กำจัดขยะมูลฝอย	๑. รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง ๒. ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ขุดลอกคลองที่ต้นเงิน และกำจัดวัชพืช ๔. จัดหาสถานที่ทำลายขยะมูลฝอย ๕. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข และการอนามัย	๑. ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย ๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง	๑. มีการให้บริการสุขภาพเชิงรุก ให้ครอบคลุม ๔ มิติ คือ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาโรคและฟื้นฟูสุขภาพ ๒. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ๓. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต กำจัดมูลฝอยและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า ๔. ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึง
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ๒. ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ ๓. การส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมยังมีไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากขาดงบประมาณ ๔. เด็กเยาวชนรุ่นใหม่ตกอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ มีการรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา จนละเลย	๑. จัดให้มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ๒. ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ ๓. ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕. ให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา





ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
	วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งนับวันจะทำให้สิ่งที่มีคุณค่าเหล่านี้มีแต่จะลดน้อยสูญหายไปมากที่สุด ๕. ไม่มีหน่วยงานหลักในการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชาวบ้าน โบราณสถาน โบราณวัตถุ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรม	๖. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาชาวบ้าน วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ๗. ปลูกฝังเด็กเยาวชนรุ่นใหม่ ให้รู้ถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

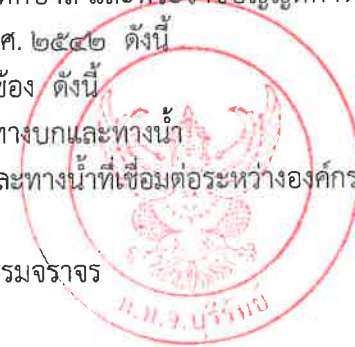
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองปล่องนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองปล่องจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหนองปล่อง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง ตามพระราชบัญญัติเทศบาลและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลหนองปล่อง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหนองปล่องกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ





- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำงานหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ไร่ ไร่ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ



๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลหนองปล่อง สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองปล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองปล่อง จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลหนองปล่องเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การปลูกพืชไร่ การเลี้ยงสัตว์
๒. ประชาชนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกับการบริหารของเทศบาลตำบลหนองปล่อง
๓. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์
๔. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๖. มีสถานปฏิบัติธรรม เป็นศูนย์ฝึกอบรมและยึดเหนี่ยวทางจิตใจ



**จุดอ่อน (Weak = W)**

๑. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๓. ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการประกอบอาชีพ
๔. ปัญหาประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย
๖. ปัญหาบางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค
๗. ปัญหาวัยรุ่นนั่วมั่วสุม การทะเลาะวิวาท
๘. ปัญหาการคมนาคม ปัญหาถนนชำรุดทรุดโทรมในฤดูฝน และฝุ่นละอองในฤดูแล้ง
๙. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

โอกาส (Opportunity = O)

๑. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๒. ส่งเสริมการสร้างกลุ่มอาชีพในหลายสาขา และสนับสนุนการลงทุน
๓. การส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสามัคคีในชุมชน
๔. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การทุจริตคอร์รัปชัน
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชนและครอบครัว
๖. ส่งเสริมการใช้หลักการดำรงชีวิต เศรษฐกิจแบบพอเพียง

อุปสรรค (Threat = T)

๑. สภาวะทางด้านเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๒. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรค่อนข้างลดต่ำลง
๔. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. มีการแปรรูปผลผลิต แต่ยังไม่ได้มาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ไม่มีจุดเด่นและรูปแบบบรรจุภัณฑ์ยังไม่ดีพอ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจทั้ง ๗ ด้านของเทศบาลตำบลหนองปล่อง พิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน





๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและบริการ
๘. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๙. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๑๐. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๖. ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองปล่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหนองปล่อง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองปล่อง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการจัดทำโครงสร้างส่วนราชการ หรือข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองปล่อง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้



**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่****๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองปล่อง (ระดับตัวบุคลากร)**

<p>จุดแข็ง : S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต. และพื้นที่ใกล้เคียง ทต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน : W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส : O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด : T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ





ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง : S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต.ในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกันส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน : W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีอาคารสำนักงานคับแคบขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย
<p>โอกาส : O</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต. ด้วยดีมีความคุ้นเคยกันทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด : T</p> <ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ ทต.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ





๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลหนองปล่องจึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา ภารกิจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา , กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลแลประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและรักษาความสงบ <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ <ul style="list-style-type: none">- งานแผนอัตรากำลัง- งานบริหารงานบุคคล	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลแลประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและรักษาความสงบ <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ <ul style="list-style-type: none">- งานแผนอัตรากำลัง- งานบริหารงานบุคคล	





โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานเผยแพร่และฝึกอบรม- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ <p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน- งานการบัญชี- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน- งานงบการเงินและงบทดลอง- งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p><u>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้าง และบูรณะถนน- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ- งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบและบริการข้อมูล	<p><u>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานเผยแพร่และฝึกอบรม- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ <p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน- งานการบัญชี- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน- งานงบการเงินและงบทดลอง- งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p><u>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้าง และบูรณะถนน- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ- งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบและบริการข้อมูล	





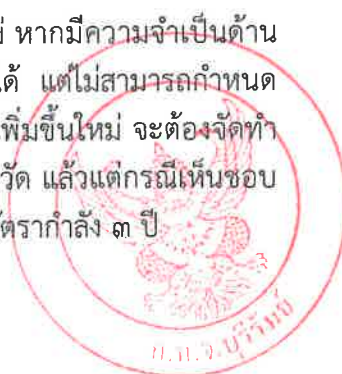
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารวิชาการ- งานนิเทศการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา- งานกิจการศาสนา- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและันทนาการ- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ- งานจัดการศึกษา- งานทดสอบประเมินผลตรวจวัดผลโรงเรียน- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	<p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารวิชาการ- งานนิเทศการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา- งานกิจการศาสนา- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและันทนาการ- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ- งานจัดการศึกษา- งานทดสอบประเมินผลตรวจวัดผลโรงเรียน- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	





โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๕.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมอาชีพ- งานพัฒนาสตรี <p><u>๕.๓ งานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนาชุมชน- งานแผนงานและข้อมูลชุมชน <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</u></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่ายเอกสารการรับเงินทุกประเภท- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี- งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา- งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน	<p><u>๕.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมอาชีพ- งานพัฒนาสตรี <p><u>๕.๓ งานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนาชุมชน- งานแผนงานและข้อมูลชุมชน <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</u></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่ายเอกสารการรับเงินทุกประเภท- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี- งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา- งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน	

หมายเหตุ ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

เทศบาลตำบลหนองปล่องได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**เทศบาลตำบลหนองปล่อง อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๓๖





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองปล่อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักสหนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.หนองปล่อง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- รอรับจัดสรร อัตรากำลัง สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีทักษะ								

MS

Official stamp and signature of the Director of the Office of Personnel Management, Ministry of Education, Youth and Sports, Thailand.



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองปล่อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร.บ้านตาเหล็ง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- รอปรับจัดสรรอัตรากำลัง สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร.บ้านดอนหวาย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- รอปรับจัดสรรอัตรากำลัง สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	

MS

๑๑.๑๑.๑๑๑๑



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๔,๙๖๐	๖๕๙,๕๒๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๔๒,๒๑๐	๕๐๖,๕๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๕	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๘,๔๓๐	๓๔๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๓,๗๖๕	๒๘๕,๑๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐
	- ประเภทผู้มีทักษะ						
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑๔,๗๖๙	๑๗๗,๒๒๘	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๒. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๕๒,๓๗๐	๖๒๘,๔๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๓๗,๔๑๐	๔๔๘,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๘,๘๘๐	๓๔๖,๕๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	คนงาน	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-



๓. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๓๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๒	๕๐,๑๓๐	๑๐๑,๕๖๐	๑๙,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๗๖๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๙๕๔	๑๖๗,๓๒๘	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๔๑๗	๑๖๑,๐๐๔	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐

๓. กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๗,๔๑๐	๔๔๘,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปค./ชก.)	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						
๓	ผู้ช่วยนักสันทนการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.หนองปล่อง	๑	๒๐,๔๙๐	๒๔๕,๘๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๕	ครู	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	- ประเภทผู้มีทักษะ						
๖	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร.บ้านตาเหล็ง	๑	๑๓,๕๖๐	๒๕,๙๒๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๘	ครู	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	- ประเภทผู้มีทักษะ						
๙	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร.บ้านดอนหวาย	๑	๑๓,๙๗๐	๓๐,๘๔๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๑๑	ครู	๑	-	-	-	-	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองปล่อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	- ประเภทผู้มีทักษะ						
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-

๕. กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ร.ร.	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๒๘,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๒๕,๑๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๔๐,๙๕๐,๐๐๐	๔๒,๙๙๗,๕๐๐	๔๕,๑๔๗,๓๗๕

หมายเหตุ

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%





๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			เพิ่ม/ลด	การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๕๙,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	-	๒๑,๒๔๐	๒๑,๖๘๐	๒๑,๖๘๐	๒๑,๖๘๐	๘๔๘,๗๖๐	๘๕๐,๓๖๐	๘๕๑,๙๖๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๘๘๐	๑๖,๘๘๐	๑๖,๘๘๐	๕๖๘,๗๖๐	๕๗๐,๓๖๐	๕๗๑,๙๖๐	
๓	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	ต้น	๑	๔๒๖,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๕๒๐	๔๓๙,๗๖๐	๔๔๑,๓๖๐	๔๔๒,๙๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๐๐	๑๓,๔๐๐	๑๓,๔๐๐	๓๕๙,๗๖๐	๓๖๑,๓๖๐	๓๖๒,๙๖๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๓๒๖,๗๖๐	๐	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๐๐	๑๓,๔๐๐	๑๓,๔๐๐	๓๔๙,๗๖๐	๓๕๑,๓๖๐	๓๕๒,๙๖๐	
๖	นิติกร	ช.ก.	๑	๓๒๖,๓๖๐	๐	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๗๖๐	๑๓,๗๖๐	๑๓,๗๖๐	๓๔๖,๖๘๐	๓๔๘,๒๘๐	๓๔๙,๘๘๐	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๒๒๑,๖๐๐	
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	๑	๑๔๑,๑๖๐	๐	๑	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๓๖๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๓,๑๖๐	๑๖๔,๘๐๐	
๙	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	-	๗,๘๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๑,๘๐๐	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ประเภทที่มีคุณวุฒิ	-	๑	๒๘๕,๑๘๐	๐	๑	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๖,๖๘๐	๒๙๘,๕๖๐	๒๙๙,๖๘๐	
๑๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุก)	-	๑	๑๗๗,๒๒๘	๐	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๑๘๔,๖๒๘	๑๘๖,๐๒๘	๑๘๗,๔๒๘	
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองปล่อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			เพิ่ม/ลด	การอัตรากำลังใหม่			การระคำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๕)																
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๖๒๘,๔๕๐	๕๒,๐๐๐			๑	๑	๑		๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๖๙๓,๐๘๐	๗๓๗,๖๘๐	๘๒,๗๖๐
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๔๕๘,๗๒๐	๐			๑	๑	๑		๓๗,๓๒๐	๓๗,๓๒๐	๓๗,๓๒๐	๔๓๕,๕๖๐	๔๗๐,๘๘๐	๕๗,๔๑๐
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐			๑	๑	๑		๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๗	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐			๑	๑	๑		๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๘๐๐	๒๗๑,๖๘๐	๒๑,๑๕๐
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๒๓๙,๖๘๐	๐			๑	๑	๑		๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๙,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๙,๙๗๐
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๓๕๖,๕๖๐	๐			๑	๑	๑		๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๖๘,๑๒๐	๓๘๐,๑๒๐	๒๘,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๐	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐			๑	๑	๑		-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐			๑	๑	๑		-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	กองช่าง (๐๕)																
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๙๘,๗๒๐	๕๒,๐๐๐			๑	๑	๑		๓๗,๒๐๐	๓๗,๒๐๐	๓๗,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๗๓,๑๒๐	๖๖,๓๑๐
๒๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๓๕๑,๑๖๐	๐			๑	๑	๑		๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๖๒,๐๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๒๘,๔๓๐
๒๔	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๒๖๐,๔๐๐	๐			๑	๑	๑		๘,๕๐๐	๘,๘๘๐	๙,๒๖๐	๒๖๘,๖๘๐	๒๗๗,๙๔๐	๒๑,๗๐๐
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐			๑	๑	๑		๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
	-ประเภทพหุผู้มีความรู้																
๒๖	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑๖๗,๓๒๘	๐			๑	๑	๑		๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๑๒๘	๑๘๑,๕๔๘	๑๓,๙๕๐
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๖๑,๐๐๔	๐			๑	๑	๑		๖,๘๘๐	๖,๗๒๐	๖,๘๘๐	๑๖๗,๘๘๔	๑๗๓,๖๘๔	๑๓,๕๕๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองปล่อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			การอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๐๕)																			
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๔๘,๘๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๗,๔๑๐
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ข.ก.	๑	๔๐๒,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๓,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																			
๓๐	ผู้ช่วยสนับสนุนการ	-	๑	๒๕๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐,๔๑๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พต. หนองปล่อง																			
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐,๔๑๐
๓๒	ครู	ค.ศ.๒	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐,๔๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
- ประเภทผู้มีทักษะ																			
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (๑๓,๕๖๐)	-	๑	๒๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒,๕๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร. บ้านตาเหล็ง																			
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒,๕๖๐
๓๕	ครู	ค.ศ.๒	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
- ประเภทผู้มีทักษะ																			
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (๑๓,๕๖๐)	-	๑	๓๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒,๕๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร. บ้านดอนหวาย																			
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒,๕๖๐
๓๘	ครู	ค.ศ.๒	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒,๕๖๐





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองปล่อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

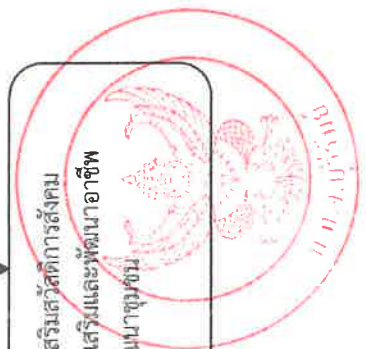
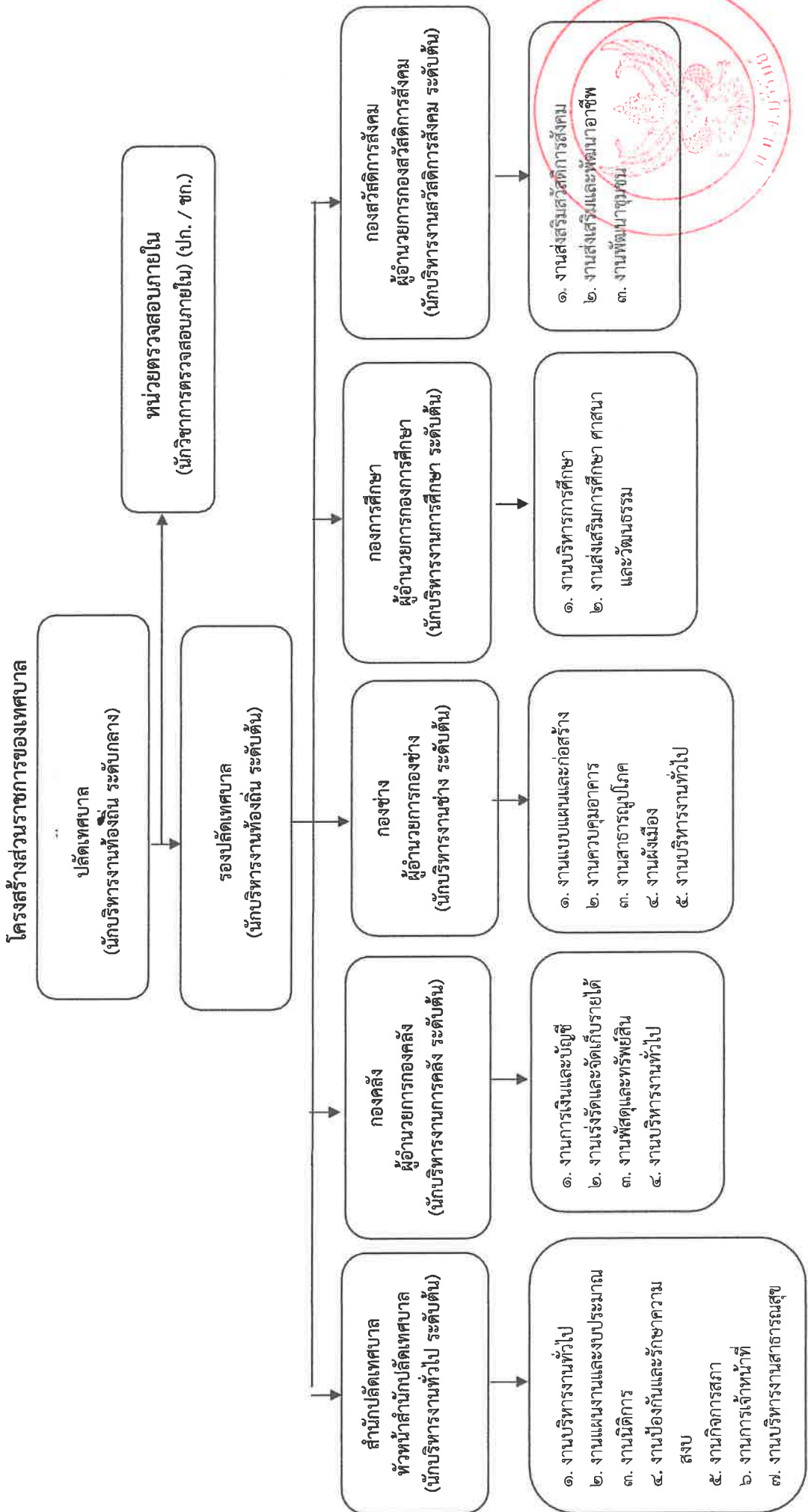
ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			กรณอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			การกระจายเงินเดือน			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	พนักงานช่างเทคนิค																					
	- ประเภทผู้ฝึกหัด																					
	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑													
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																					
๔๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ทีม	๑	๑	๑๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๔๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	๑	๔๒๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๔๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
	พนักงานช่างทั่วไป																					
๔๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																					
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก.	๑	๑	๓๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
(๕)	รวม		๔๕	๔๕	๑,๑๖๕,๙๔๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																					
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๓๙,๐๐๐,๐๐๐บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๐,๙๕๐,๐๐๐ บาท = (๓๙,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๙,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๐,๙๕๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ใช้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๒,๙๓๗,๕๐๐ บาท = (๔๐,๙๕๐,๐๐๐ X ๕%) + ๔๐,๙๕๐,๐๐๐ = ๔๒,๙๓๗,๕๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ใช้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๒,๙๓๗,๕๐๐ บาท = (๔๒,๙๓๗,๕๐๐ X ๕%) + ๔๒,๙๓๗,๕๐๐ = ๔๕,๑๔๓,๓๗๕ บาท

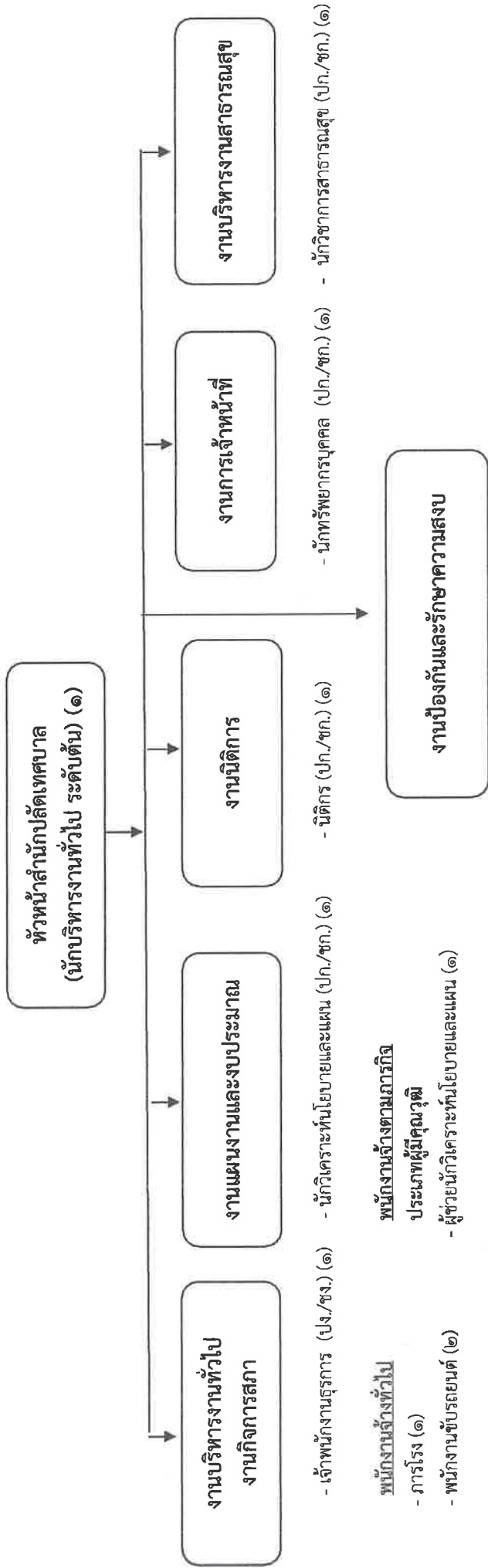


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองปล่อง

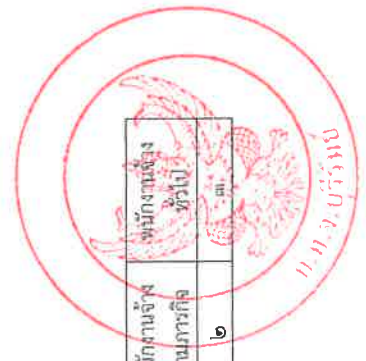




โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



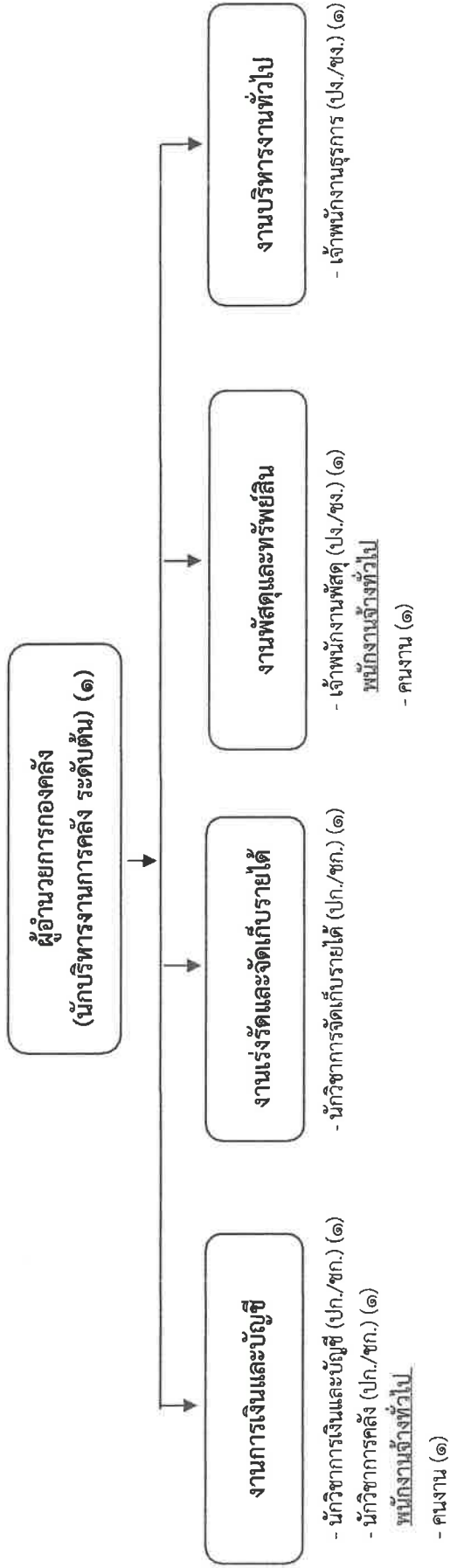
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ประเภทผู้มีทักษะ
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (๑)



ประเภท ระดับ จำนวน	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ต้น	ต้น	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-
จำนวน	-	-	-	-	๓	๑	๑	๑	๑	-	๒	-

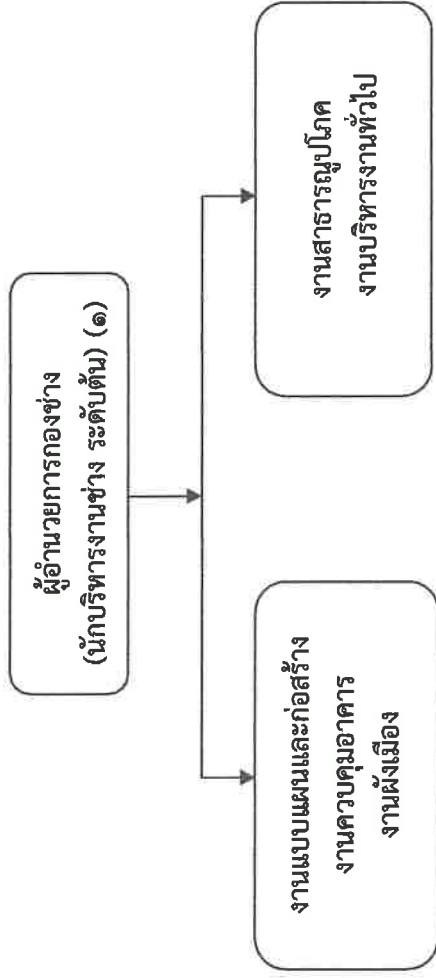


โครงสร้างองค์กร



ประเภท ระดับ จำนวน	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ต้น	อาวุโส	ชำนาญงาน		
	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	-	๒
จำนวน						๑	๑	๒	-	๒

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

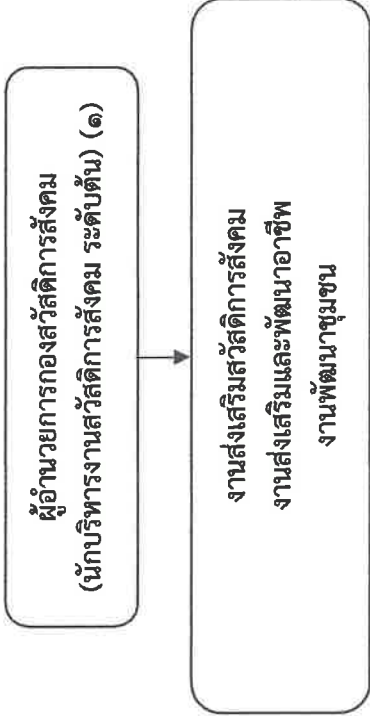
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

ประเภท ระดับ จำนวน	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการพิเศษ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ต้น	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ปฏิบัติงาน			
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-



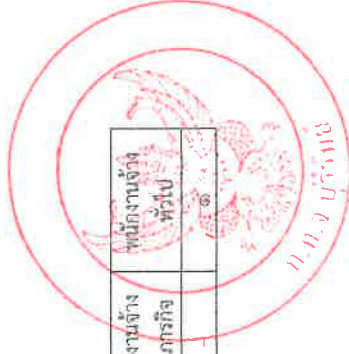
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

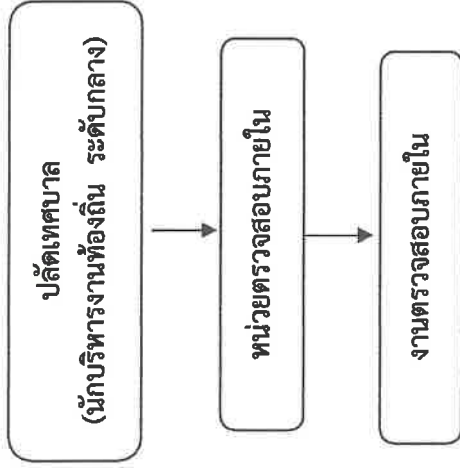
- คนงาน (๑)



ประเภท ระดับ จำนวน	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	จำนวนการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ			
-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑

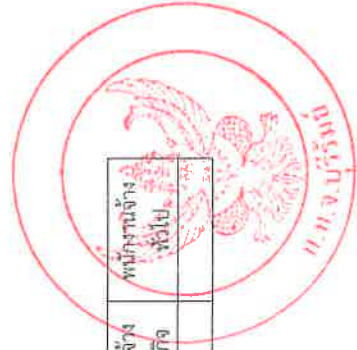


โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

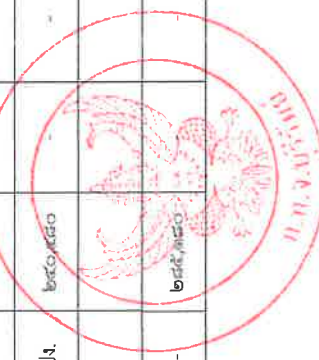
ประเภท ระดับ จำนวน	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ดัด	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน			
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-





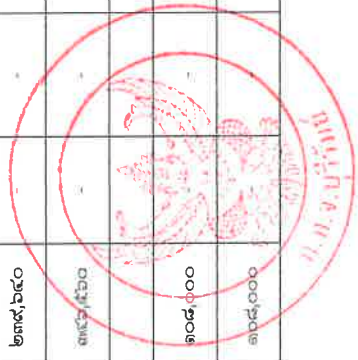
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นายสุระวิชา รัตนรุ่งโรจน์	ศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๔,๐๐๐	๘๒๗,๕๒๐
๒	พันจ่าเอกอนุชา อารีรัมย์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	-	๕๔๘,๕๒๐
สิ้นปีปฏิบัติเทศบาล (๑๑)										
๓	นางสาวยายใจ ชำนิพันธ์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	๕๖๔,๖๔๐
๔	นายสุวัฒน์ ประทุมเงิน	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	-	-
๕	นางสมหมาย พรหมเมล์	บ.ธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	-	-
๖	นายพิรวัฒน์ กัญญาวิเชียร	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	-	-
๗	นางสาวจิตติยา บุตรช่วง	ส.ป. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	-	-
๘	นายสุประพัฒน์ มีแย้มภักดิ์	ปว.ท. (การบัญชี)	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	-	-
๙	จ่าเอกปิยะสิทธิ์ชน นัฐกิจ	ปว.ส. (ช่างยนต์)	๒๗-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๒๗-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	-	-
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประภาณีผู้มีความรู้วุฒิ									
๑๐	นางสาวพรทิพย์ จำนิพันธ์	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบาย และแผน	-	-	-





ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
ประเภทผู้มีทักษะ											
๑๑	นายมานะชัย คงสืบชาติ	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๗๗,๒๒๘	-	-	
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๖	นายวิทยา แซ่ตั้ง	ม.๖	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๖๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นายฤกษ์ จำเนียรกุล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นายสามารถ มีแย้มภักดิ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง (๐๔)											
๑๕	นางเบญจมาศ คงสืบชาติ	ศศป. (การจัดการทั่วไป)	๒๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒๘,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๗๒,๔๔๐
๑๖	นางสาวสมพิศ เข็มบุบผา	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๒๗๒-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๔๘,๗๒๐	-	-	
๑๗	-ว่าง-		๒๗๒-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๒๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๘	นางสาวนัยนา เพ็ชชาติ	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๒๗๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	
๑๙	นางสาวกรรินทร์ ช่างสะโน	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๗๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓๘,๖๔๐	-	-	
๒๐	นางสาวสำรวย มีแย้มภักดิ์	ปวส. (การบัญชี)	๒๗๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๕,๕๖๐	-	-	
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๒	นางสาวนทยา สงกุล	ศบ. (ภาษาอังกฤษ)	-	คณงาน	-	คณงาน	-	๒๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม



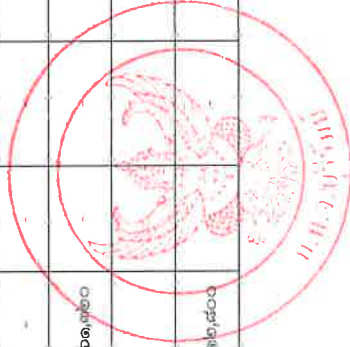


ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		
กองช่าง (๑๕)								
๒๓	นายสรภท ขงอรยกุล	ว.ศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๒,๐๐๐	๔๗,๗๒๐
๒๔	นายสมเกียรติ ชูประทีป	ว.ศ.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	-
๒๕	นายชนินทร์ ภัทรมูล	ค.บ. (สถาปัตยกรรมศิลป์)	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	-	-
๒๖	-ว่าง-	-	๒๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-
พนักงานบังคับตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้								
๒๗	นายโอฬาร สุขสบาย	ป.ว.ส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-
๒๘	นายธีระศักดิ์ คงสืบชาติ	ป.ว.ส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-
กองการศึกษา (๑๘)								
๒๙	นางสาวสนทยา คงสืบชาติ	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๔๔,๘๒๐	๔๙,๐๒๐
๓๐	นายโรจน์ม สงกุล	ศ.ศ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	-	-
พนักงานบังคับตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้								
๓๑	นายพิชญพันธ์ จันทรัมย์ภพ	ว.ท.บ. (วิทยาสตรกรการศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักสัมมนาการ	-	ผู้ช่วยนักสัมมนาการ	-	-
ศูนย์ข้อมูลแม่เหล็ก เทศบาลเมือง								
๓๒	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-
๓๓	นางพิชญาร ไพรชัย	ศ.ศ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๗-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๐๓	ครู	๒๗-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๐๓	ครู	๓๖๑,๔๔๐	๓๖๑,๔๔๐



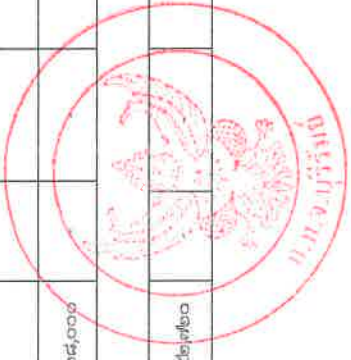


ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ฝึกหัดฯ										
๓๔	นางสาวฉวีพร ภูมิไสว	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๕,๕๒๐	-	เงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมบ้านเขาหลวง										
๓๕	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	งบบุคลากร*
๓๖	นางสาวดวงดาว คงสีบชาติ	ศษ.ม. (บริหารการศึกษ)	๒๗-๒๐๘-๖๖๐๐-๒๐๕	ครู	-	๒๗-๒๐๘-๖๖๐๐-๒๐๕	ครู	-	๓๐,๗๖๘๐	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ฝึกหัดฯ										
๓๗	นางมนต์นันท์ จันทน์เรือง	ศษ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐,๘๕๐	-	เงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมบ้านเขื่อนหวาย										
๓๘	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	งบบุคลากร*
๓๙	นางสาวพินิจ หวังนิรันดร์	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๒๗-๒๐๘-๖๖๐๐-๒๐๕	ครู	-	๒๗-๒๐๘-๖๖๐๐-๒๐๕	ครู	-	๓๖,๑๓๒๐	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ฝึกหัดฯ										
๔๐	นางสาวกมลพร บุณทรอด	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓,๒๖๘๐	-	งบบุคลากร





ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินคชช.แทน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๔๑	-ว่าง-	-	๒๗-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างเทคนิค (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ชำนาญ	๒๗-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างเทคนิค (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ชำนาญ	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	(ว่างเดิม) ๕๓๕,๖๐๐
๔๒	นางสาวอริรัตน์ เข็มบุบผา	ศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๗-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	
๔๓	นายพิชญ์ สารจวงค์ พนักงานชั่วคราว	ค.บ. (สังคมศึกษา)	๒๗-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๗-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๓๐๒,๒๘๐	-	
๔๔	นางสาวนรี โคนดอน	ว.ท.บ. (การทะเลสาบและน้ำ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๔๕	นางสามเลฬิลา กิ่งขุนทด	บ.ธ.บ. (การบัญชี)	๒๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๒,๒๕๐	-	





๑๒. แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองปล่อง

๑๒.๑ พนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลหนองปล่อง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และและทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาล ตำบลหนองปล่องต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนา ไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองปล่อง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการ ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมา ติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ่วิสัยล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ



ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองปล่อง ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลหนองปล่อง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย





ประกาศเทศบาลตำบลหนองปล่อง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลหนองปล่อง อำเภอขามเฒ่า จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลและพนักงานจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.ท.จ.บุรีรัมย์) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองปล่อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลหนองปล่อง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายถนอม แก้วแจ่มจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองปล่อง